



ВЛАДИВОСТОКСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

Минобрнауки России

Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса

Институт права

Материалы международной научно-практической
конференции

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

СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ
И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Владивосток
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

Слончак С.В. Правовое регулирование миграционных процессов в Российской Федерации.....	239
Стельмах А.А. Культурологические факторы терроризма в аспекте совершенствования международного антитеррористического права	242
Уханов А.Д. К вопросу о гражданско-правовой природе Русской православной церкви.....	246
Юнак Т.А. Пробелы в банковском праве современной России: нормативные и правоприменительные аспекты.....	247
Климченко С. Уголовно-правовая характеристика вновь введенных составов преступлений в сфере незаконного оборота наркотиков	250
Ахметшина В.А. Дополнительные наказания в Российской Федерации: их значение и обеспечение.....	254

Трибуна начинающего исследователя ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	257
Агакеримова Ф.Т., Бережнова А.В., Тарасенко А.В. Судостроительная отрасль на Дальнем Востоке: курс на омоложение кадрового состава	257
Дерябина С.С. Совершенствование документационного обеспечения управления персоналом в Федеральной службе судебных приставов.....	260
Каирова Л.А., Каргина С.В. Совершенствование документооборота и функциональных обязанностей секретаря в судостроительной организации	262
Ковтун Н.В., Шамахова Ю.В. Разработка моделей компетенций для руководителя отдела подбора персонала и специалиста по подбору персонала в ООО АПП «Карьера-Форум»	266
Макова Е.Е. Модель компетенций клиентского менеджера	268
Ферябникова Ю.И. Совершенствование оплаты труда персонала в организации	273
Шкодич И.В. Специфика трудовой адаптации различных категорий персонала.....	276
Шумкин Ф.Ю. Теоретические и структурные основы построения системы нематериального стимулирования персонала.....	278
Чухрай П.Д. Диагностика коммуникативной компетенции сотрудников (на примере компании «Соллерс»).....	280
Горхов А.В. Совершенствование условий труда персонала на предприятии.....	283
Николаева О.А. Принципы разработки тренинга мотивации достижения	285
Соколова Т.А. Вознаграждение за труд в строительной отрасли	290
Лопухова Е.О. Негативное влияние глобализации на рынке труда и безработицы молодых специалистов	293
Валеев Д.А. Экономический эффект совершенствования системы адаптации персонала.....	296
Валентов В.В. Специфика формирования кадрового резерва в исправительной колонии	299
Драгожилов И.М. Оптимизация системы адаптации персонала в ООО «Империя займов»	306
Заботина Л.П. Совершенствование системы внутрифирменного обучения сотрудников в ОАО «Сбербанк России», г. Владивосток.....	311
Гридина Д.В. Внедрение компетентностного подхода в подборе персонала в судостроительной отрасли.....	318
Марченко М.В. Оценка влияния системы мотивации на уровень лояльности сотрудников на примере ООО «ПЕК»	320
Гордеева В.С. Аспекты организации процесса обучения персонала в организации.....	324

Трибуна начинающего исследователя ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

СУДОСТРОИТЕЛЬНАЯ ОТРАСЛЬ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ: КУРС НА ОМОЛОЖЕНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА

Ф.Т. Агакеримова, А.В. Бережнова, А.В. Тараренко, бакалавры 4 курса кафедры управления персоналом и трудового права института права

З.В. Якимова – научный руководитель, канд. психол. наук

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток*

Судостроительно-судоремонтная промышленность оказывает значительное влияние на экономику и обороноспособность России, однако ещё в 1990-е гг. отрасль находилась в глубоком кризисе. Созданный в советское время отечественный научно-технический и технологический потенциал перестал развиваться, но в настоящее время государство стало оказывать значительную поддержку судостроительной отрасли.

Для нашей страны развитие судостроения важно, так как для обеспечения российского флота современной военно-морской техникой, гражданскими судами новых поколений необходимо иметь собственное конкурентоспособное судостроение. Потенциал развития судостроительной и судоремонтной промышленности России обусловлен рядом следующих факторов:

- 40 тыс. км протяженность береговой линии России;
- 100 тыс. км внутренних водных путей;
- 4/5 мировой внешней торговли обслуживается морским транспортом;
- 25% мировых запасов углеводородного сырья расположено на российском шельфе [1].

В 2006–2008 гг. были разработаны и утверждены: «Стратегия развития судостроительной промышленности на период до 2020 года и на дальнейшую перспективу» и ФЦП «Развитие гражданской морской техники» на 2009–2016 гг. В рамках Объединённой судостроительной корпорации было создано восемь интегрированных структур – ведущие проектно-конструкторские бюро и крупнейшие заводы.

В целях консолидации усилий по развитию судостроения и судоремонта в Дальневосточном федеральном округе был создан Дальневосточный центр судостроения и судоремонта [2]. ОАО «ДЦСС» включает в себя основные судоремонтные и судостроительные производственные мощности Дальневосточного федерального округа, такие как:

- ОАО «Дальневосточный Завод «Звезда» (г. Большой Камень)
- ОАО «Центр Судоремонта «Дальзавод» (г. Владивосток)
- ОАО «Северо-Восточный Ремонтный Центр» (г. Вилучинск)
- ОАО «Хабаровский Судостроительный Завод» (г. Хабаровск)

Российский гражданский флот давно нуждается в обновлении. В бухте Большой Камень совместно с немецкими и корейскими партнёрами ведётся строительство одной из самых современных верфей в России, в котором принимают участие крупнейшие компании России: «Газпром», «Роснефть», «Совкомфлот», «Новатэк». Строительство первой очереди верфи планируют завершить в конце 2016 года.

На Судостроительном комплексе «Звезда» будут выпускать:

- крупнотоннажные суда для перевозки нефти и газа (газовозы, танкеры);
- специальные суда (снабженцы, геологоразведчики, трубоукладчики);
- морские буровые платформы ледового класса.

После застоя в работе судостроительных предприятий Дальнего Востока, создаваемый в Большом Камне комплекс должен дать толчок к развитию всей отрасли [3]. Новый завод даст региону около шести тысяч рабочих мест. Однако уже сейчас становится ясно – в городе Большой Камень нет такого количества специалистов. Предстоит привлечь из других регионов. Поэтому для будущих сотрудников предприятия уже начали возводить жилой квартал на 2,5 тысячи квартир.

По данным деловой газеты «Взгляд» от 30 августа 2014 года: «В судостроительную отрасль Дальнего востока к 2025 году нужно привлечь около 10 тысяч специалистов, заявил вице-премьер России Дмитрий Рогозин. Поэтому сейчас кадровая политика ОАО «ДЦСС» направлена на привлечение в отрасль заинтересованных работников. Система профориентации ОАО «ДЦСС» направлена на достижение этой цели [4].

Кадровая политика предприятий ОАО «ДЦСС» в направлении подготовки персонала формируется по принципу системы непрерывного обучения. Такая система включает в себя следующие уровни профессионального образования: начальное (рабочая квалификация), среднее (квалификации рабочий, техники, мастера), высшее (инженер-технолог, работники), повышение квалификации. Система предполагает, что работник, пришедший на предприятие после получения любого уровня образования имеет возможность профессионального совершенствования или повышения профессионального уровня по направлению от предприятия. Для школьников с целью повышения престижа отрасли и привлечения на обучение инженерно-техническим специальностям, сотрудни-

ками компании проводятся: экскурсии на производство, уроки профориентации, беседы с родителями будущих выпускников, участие в ярмарках вакансий и Днях открытых дверей. [5].

По мнению начальника управления персоналом ОАО «ДЦСС», именно со школьной скамьи следует рассказывать ребятам о профессии и направлять их в учебные заведения.

Однако на этом профориентационная работа не заканчивается. Профориентацию надо проводить на уровне первого курса. Необходимо уделять особое внимание тем студентам, которые серьезно настроены связать свою жизнь с будущей профессией, предоставлять им места практик и стажировок на производственных предприятиях, чтобы ребята почувствовали вкус к работе.

Если говорить о среднем профессиональном образовании, то здесь ОАО «ДЦСС» плотно сотрудничает с учебными заведениями: Дальневосточным судостроительным колледжем в городе Большой Камень, Камовским-на-Амуре государственным техническим университетом, Нижегородским государственным техническим университетом имени Р.Е. Алексеева, Дальневосточным федеральным университетом. Это сотрудничество проходит по следующим направлениям: организация практики студентов на действующих предприятиях, трудоустройство с 3-го курса с получением разряда, корректировка образовательной программы под потребности предприятий, повышение квалификации мастеров профессиональному обучению образовательной организацией на предприятии.

Одним из направлений подготовки квалифицированных кадров является компетентностный подход. В этом направлении в ОАО «ДЦСС» идёт создание базы компетенций для каждого отдельного направления подготовки на основании тех знаний и умений, которые предприятия предъявляют молодым специалистам во время их работы, с учётом своей специфики и требований. Однако предъявляемые предприятиями компетенции, в свою очередь, должны быть сопоставлены с теми, которые сформулированы в федеральном государственном образовательном стандарте ВПО и СПО. На основе сформированных компетенций и планируется проводить обучение в образовательных организациях.

Одним из вариантов подготовки квалифицированных кадров является целевое обучение. Основная задача целевого обучения – целенаправленная и заблаговременная подготовка кадрового резерва компании. Целевые места на обучение в вузе выделяются не случайно, а согласно тем специальностям, потребность в которых определяется государством.

Целевой набор – это один из способов поступления в вуз на бюджетное обучение. Основная особенность поступления в вуз по целевому приему заключается в том, что абитуриент подает в приемную комиссию вместе со стандартным пакетом документов, договор о целевом обучении с конкретным предприятием. При этом абитуриент не участвует в общем конкурсе, а участвует в отборе по отдельному конкурсу для «целевиков», проходит собеседование с представителем организации. Право на участие в конкурсе на целевые места имеют все абитуриенты, имеющие среднее полное образование или среднее профессиональное образование.

Преимущества целевого приема и обучения очевидны: если для работодателей целевое обучение – это гарантия получения специалистов, обладающих нужным набором знаний, практическими навыками и необходимыми профессиональными качествами, то для будущих работников – это прекрасная возможность ближе познакомиться с компанией, ее требованиями, корпоративной культурой. Специалисты могут «узнать» профессию и понять, подходит ли им эта сфера деятельности и стоит ли с ней связывать свое будущее. И, разумеется, целевое обучение является и гарантией трудоустройства на предприятие. Выпускник целевой подготовки обязан отработать установленный срок на предприятии, с которым был заключен договор о целевом обучении.

Совместными усилиями с Инженерной школой ДВФУ была создана Малая инженерная академия, где школьники могут ознакомиться с основами компьютерной инженерной, а также углубить свои знания в области математики и физики, в целях подготовки к сдаче ЕГЭ. Для знакомства молодежи с миром современных судов и морской техники, приобретения практических навыков проектирования судов создан спецкурс по судостроению «Строим флот сильной страны», который проводится среди участников смены «Наука, техника, прогресс» во Всероссийском детском центре «Океан».

ОАО «ДЦСС» активно принимает участие и во Всероссийском фестивале наук. Это крупное мероприятие, которое позволяет рассказать о передовых научных достижениях и перспективах разработки. Традиционной площадкой Всероссийского фестиваля наук во Владивостоке является Дальневосточный федеральный университет в партнёрстве с Дальневосточным отделением Российской академии наук.

Кроме этого в ОАО «ДЦСС» уделяется значительное внимание построению системы адаптации и развития молодых специалистов.

Приходя в организацию, молодой специалист сталкивается с огромным количеством проблем и трудностей, основная масса которых связана именно с отсутствием информации о системе работы, правил и порядков, которые уже существуют в организации [6]. Чтобы избежать этих проблем новому сотруднику в ОАО «ДЦСС» на начальном пути предоставляют информацию об организации и её производственной специфике, рассказывают о корпоративной культуре, правилах поведения и знакомят с её коллективом.

Внедрение системы наставничества так же можно считать одним из путей к выходу из печальной перспективы остаться без квалифицированных работников. Среди молодежи необходима пропаганда и реклама специальностей, которые в настоящее время являются наиболее дефицитными [7].

Для того чтобы процесс адаптации был наиболее эффективным на предприятиях ОАО «ДЦСС» внедрена система наставничества. Она подразумевает закрепление за каждым новым сотрудником наставника, обладающего достаточным профессиональным опытом. Так, например, в Центре судоремонта «Дальзавод» в 2014 году

7. Якимова, З.В. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия / З.В. Якимова, Ю.Е. Вакулич // сб. докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11–12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133–137. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>

8. Кадровая политика ОАО «Пролетарский завод» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.proletarsky.ru/about-the-company/personnel-policy/> (дата обращения 18.03.2015).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ

С.С. Дерябина, бакалавр 4 курс, кафедра Управления персоналом и трудового права

О.В. Горшкова – научный руководитель, канд. социол. наук, доцент

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток

В современной социально-экономической обстановке, в условиях поиска путей информатизации общества и оптимизации процесса принятия управленческих решений, первостепенное значение приобретает способность документационного обеспечения и документооборота отвечать указанным целям и способствовать их достижению.

Документационное обеспечение управления персоналом, направлено на упорядочение процессов документирования, организации документов и документооборота в учреждении.

В особом внимании нуждается исследование организации информационного взаимодействия и документооборота между органами государственной власти и местного самоуправления. Недостаточная научно-теоретическая разработанность и отсутствие должного государственного внимания к созданию концептуальной базы и выработке единых подходов к организации документационного обеспечения управления влекут за собой различные отрицательные последствия, в частности, отрыв от международных правил и технологий, низкую мобильность, неэффективность и недостаточную ценность сохраняемых информационных ресурсов [1].

С внедрением новых технологий разработка новых способов документооборота, отвечающих целям и задачам, поставленным перед Федеральной службой судебных приставов и ее структурными подразделениями, является одной из приоритетных задач. Введение и использование электронного документооборота способно в несколько раз ускорить как деятельность организации, так и процесс принятия решений, что наиболее важно для исполнительных органов и учреждений [2].

Актуальность темы обуславливается тем, что в настоящее время не все организации используют специализированные программы для документационного обеспечения системы управления персоналом и документооборота в целом. От того, насколько организована и автоматизирована работа с кадровыми документами в учреждении, напрямую зависят его успех и развитие. Совершенствование работы с документационным обеспечением системы управления персоналом посредством введения информационных технологий устраняет данные недостатки и, таким образом, повышает эффективность работы всей организации.

Целью написания статьи является необходимость в разработке программы совершенствования документационного обеспечения управления персоналом в Федеральной службе судебных приставов.

Основными задачами исследования являются:

- определить состояние документационного обеспечения управления в Федеральной службе судебных приставов г. Владивосток;
- провести анализ организационно-функциональной системы деятельности отдела документационного обеспечения;
- разработать программу по оптимизации работы в отделе документационного обеспечения;
- разработать рекомендации по повышению эффективности программы оптимизации деятельности отдела документационного обеспечения;

В 2015 году при проведении исследования на состояние документационного обеспечения в Федеральной службе судебных приставов, г. Владивосток были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие организационных документов, устанавливающих нормы ведения делопроизводства;
- недостаточно квалифицированный персонал;
- отсутствие программ по автоматизации делопроизводства организации;
- высокий объем документооборота, следствие нехватки работников.

Таким образом, на основании проведенного исследования, с целью выявления проблем, с которыми сталкиваются сотрудники в ходе выполнения своих трудовых обязанностей, можно сделать вывод о недостаточно эффективной работе подразделения. Для повышения эффективности работы подразделений Федеральной службы судебных приставов, г. Владивосток следует принять следующие меры: