

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Национальный научно-образовательный инновационно-технологический
консорциум вузов сервиса

Департамент образования и науки администрации Приморского края

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»
(ВГУЭС)

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

**МАТЕРИАЛЫ XVII МЕЖДУНАРОДНОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ СТУДЕНТОВ,
АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

28–29 апреля 2015 г.

В четырех томах

Том 1

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

В четырех томах

Том 1

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2015

УДК 74.584(255)Я431

ББК 378.4

И73

И73

Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР : материалы XVII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (28–29 апреля 2015 г.) : в 4 т. Т. 1 / под общ. ред. д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 284 с.

ISBN 978-5-9736-0319-9

ISBN 978-5-9736-0320-5

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 1 представляет широкий спектр исследований преподавателей, аспирантов, магистрантов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья в области научно-образовательной деятельности, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- Актуальные проблемы и тенденции современного менеджмента
- Инновации в сфере индустрии моды и дизайна
- Экономика и управление народным хозяйством
- Актуальные проблемы частного права в современной юриспруденции
- Международное регулирование и международная организация труда
- Математические и инструментальные методы экономики
- Экология, безопасность жизнедеятельности, транспорт
- Электронные технологии. Телекоммуникационные системы

ISBN 978-5-9736-0320-5

УДК 74.584(255)Я431

ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0319-9

ISBN 978-5-9736-0320-5

© Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, издание, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Абеленцев П.А.</i> Разработка корпоративного портала для компании «DEXP»	7
<i>Абросимова, Е.Е.</i> Особенности стратегического анализа социально-экономического развития муниципальных образований.....	9
<i>Александрова Л.Н.</i> Основные международные методики оценки вероятности банкротства кредитных организаций	12
<i>Антоненкова М.С., Бурилова В.С.</i> Туристско-рекреационный кластер в структуре территории опережающего развития «Остров Русский»	15
<i>Бирютина С.А.</i> Классификация торговых центров.....	18
<i>Буланая О.Д., Луговой Р.А.</i> Event-менеджмент в вузе	21
<i>Вариводова Н.Н.</i> Молодёжная политика как вектор развития интеллектуального потенциала студентов вуза.....	23
<i>Вовна А.В.</i> Совершенствование деятельности предприятия через стандартизацию формирования доказательной базы соответствия требованиям технического регламента Таможенного союза	26
<i>Волгина А.В.</i> Управление вовлечением стейкхолдеров социально-культурного проекта на примере выставки «Владивосток рекламный. Связь времен»	32
<i>Галактионова А.Г.</i> Оценка важности мероприятий и направлений работы ОО «Федерация профсоюзов Приморского края» методом анализа иерархий.....	35
<i>Гарбузо А.В.</i> Анализ аналитического потенциала hr-специалиста	38
<i>Голиков Г.В.</i> Моделирование системы управления октокоптером.....	40
<i>Горбачевская М.С.</i> Исследование моделирующего эффекта, оказываемого изделием из трикотажных полотен с эластомерными нитями на женскую фигуру	44
<i>Гриванов Р.И.</i> Становление экономической системы в АТР после Второй мировой войны: роль США и Японии	48
<i>Гриванова Н.В.</i> Создание территорий опережающего развития в Приморском крае в свете борьбы с выводом капитала в офшоры	51
<i>Данкова А.А.</i> Опыт использования методов регулирующего воздействия в практике государственного регулирования предпринимательства	54
<i>Дзевановская Д.Д.</i> Анализ реализации технологии кадрового резерва на предприятиях различных сфер деятельности.....	57
<i>Дзевановская Д.Д.</i> Формирование кадрового резерва университета на примере ВГУЭС	59
<i>Дмитриенко О.С.</i> Анализ состояния туризма в Приморском крае. Сильные и слабые стороны отрасли.....	63
<i>Дьяченко О.В.</i> Теоретические основы формирования налоговой политики региона	67
<i>Еременко А.В., Бедрина С.Л.</i> Применение методики гибкой разработки AGILE в проектировании сайтов и онлайн-сервисов.....	69
<i>Жданова М.Ю., Масловская О.В.</i> Формальная композиция как основа развития художественно-творческих способностей будущих дизайнеров.....	71
<i>Жилина М.В.</i> Диагностика мотивов вступления в кадровый резерв	73
<i>Жогова М.В.</i> Анализ тенденций развития дизайна костюма с учетом сегментирования потребительского рынка одежды.....	76
<i>Зиблый И.Г.</i> Развитие бизнеса с Вьетнамом	79
<i>Ибрагимова М.М.</i> Сравнительный правовой анализ института полного товарищества по нормам дореволюционного законодательства и по действующему Гражданскому кодексу	81

экономическую среду в регионе. Затем определяем таким же образом наиболее эффективные, по мнению экспертов, мероприятия, для достижения этих направлений работы.

Таким образом, в нашем исследовании мы выявили, что наиболее влияющим фактором, по мнению экспертов, является уменьшение социальной напряженности в регионе, главным мероприятием, которого определили систему социального мониторинга. Если рассматривать все мероприятия, то еще в числе важных можно отметить борьбу за индексацию и повышение зарплаты, а также увеличение численности заключенных коллективных договоров.

1. Социальная среда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>
2. Саати Т. Принятие решений методом анализа иерархий. – М.: Радио и связь, 1993. 273 с.
3. Официальный сайт Федерации профсоюзов приморского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fppk.org/>
4. Электронный профсоюзный билет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://card.fppk.org/about>.

УДК: 658.3

АНАЛИЗ АНАЛИТИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА HR-СПЕЦИАЛИСТА

А.В. Гарбузов, магистрант 1 курса, кафедра управления персоналом и трудового права

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток*

Эффективность деятельности современных организаций во многом определяется деятельностью административно-управленческого персонала, в частности принятыми управленческими решениями. Качество принятых управленческих решений зависит как от уровня компетентности, так и от аналитических способностей управленцев организации, определяющих потенциал менеджмента.

Ключевые слова и словосочетания: *эффективность деятельности, административно-управленческий потенциал, управленческое решение, компетентность, потенциал менеджмента.*

ANALYSIS OF THE ANALYTICAL CAPACITY OF HR-SPECIALIST

A.V. Garbuzov, undergraduate of the 1st year, Department of Personnel Management and Labor Law

*Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok*

The effectiveness of modern organizations is largely determined by the activity of the administrative managerial staff, in particular decision-making. The quality of management decisions depends on the level of competence, and analytical skills of managers from organizations that determine the potential of management.

Keywords: *efficiency, administrative management capacity management solution, competence, capacity management.*

От эффективности деятельности административно-управленческого аппарата зависит успех деятельности организации в целом. Так как результатом деятельности управленцев являются принятые управленческие решения, то помимо компетенций, необходимых для реализации менеджерских функций (планирование, организация, координация, мотивация и контроль) обязательным элементом компетентностной модели управленца должны быть аналитические способности как основа управленческого потенциала.

Однако, проведенный в рамках исследования литературный обзор, показал, что нынешний арсенал HR-менеджеров относительно инструментария диагностики аналитических способностей очень скудный, и ограничивается буквально небольшим перечнем методик. Причем большинство из них рассчитаны на уровень общей эрудиции и охватывают возрастной диапазон от подросткового до пенсионного возраста.

Нам же интересны методики, ориентированные на руководящий состав, в т.ч. и в HR-сфере, позволяющие выявить управленческий потенциал.

Современных HR-специалистов уже давно не устраивает подход «Высокий потенциал = Хорошие результаты + Хорошо развитые компетенции». В основе сомнений HR-специалистов лежит простая мысль: результаты сотрудника — это *что* он делает для компании, компетенции — это *как* он достигает результатов. Но оба эти параметра (результаты и компетенции) определяют текущую

эффективность сотрудника, но не его потенциал роста, перспективу быть эффективным при занятии более высокой или руководящей должности.

При этом большинство HR солидарны, что основой управленческого потенциала является обучаемость, как способность извлекать уроки из прошлого и применять их в новых и совершенно разнообразных по сложности условиях. Именно они способны ответить на вопрос: «что делать, если ты не знаешь, что делать». Именно обучаемость отличает лучших руководителей от остальных.

Классическая структура обучаемости содержит четыре элемента: mental agility, people agility, change agility и results agility (табл. 1).

Таблица 1

Структура обучаемости

Составляющая обучаемости	Описание
Mental agility	Критически мыслит, комфортно ощущает себя в сложных ситуациях, внимательно изучает проблемы, смотрит на ситуацию широко, обязательно находит причину неудачи, устанавливает новые связи между единицами информации
People agility	Превосходно знает себя, свои сильные и слабые стороны, с готовностью взаимодействует с широким кругом людей, в том числе в сложных ситуациях. Политически гибок, умелый коммуникатор
Change agility	Любознательный, любит экспериментировать, не удовлетворяется достигнутым, предлагает разные точки зрения, инициирует и осуществляет перемены
Results agility	Работает с энтузиазмом, вдохновляет команду, не сдаётся (целенаправленность на получение результата), находит нужные ресурсы, обеспечивает необходимый уровень доверия окружающих

Источник: статья «Управленческий потенциал: как его измерить и изменить». Автор: Юлия Ужакина, заместитель директора управления «HR-исследования и решения» группы компаний «Малакит» (до 2012 г. – Центр аналитики и исследований Amplua Insights компании «Амплуа») (г. Москва).

Действительно, эти составляющие суть компетенции и личностные особенности, которые описаны в поведенческих проявлениях, а значит, наблюдаемы и подлежат оценке.

Обучаемость является вторичным качеством, формируемом на нейрофизиологической и нейропсихологической основе памяти. С точки зрения нейрофизиологии память – это основное свойство центральной нервной системы, которое заключается в способности хранить информацию о событиях окружающего мира и способности реагировать на эти либо схожие события, так же в способности повторно воспроизводить и изменять эту информацию [2, С. 26].

Иначе говоря, если речь идет о потенциале, то диагностировать нужно не саму обучаемость, а способность к обучаемости, в основе которой лежит специфика мыслительных процессов в совокупности с психическими свойствами и состояниями.

Таким образом:

1. Для того чтобы диагностировать наличие управленческого потенциала, нам необходимо оценить способность к принятию управленческих решений

2. Для того чтобы оценить способность к принятию управленческих решений, нам необходимо убедиться в:

– способности к обучению (обучаемости, как извлечению новых знаний из имеющегося опыта и интеграции их в новую ситуацию);

– способности к прогнозированию и моделированию будущего (предвидение последствий принимаемых решений);

– ясности самосознания и самоидентификации (адекватность уровня притязаний, осознание своей роли, полномочий и ответственности в принимаемых управленческих решениях).

3. Для того чтобы выявить наличие/ отсутствие способности к обучаемости, прогнозированию и самосознанию необходимо продиагностировать:

– основные процессы памяти (запоминание, хранение, воспроизведение, узнавание, забывание информации);

– формы мышления (понятие, суждение, умозаключение);

– специфику протекания мыслительных операций (сравнение, анализ, синтез, абстракция, конкретизация, индукция, дедукция, классификация, обобщение).

Кроме того, для диагностики управленческого потенциала необходимо учитывать наличие такого психологического свойства как внимательность (способность к произвольной концентрации внимания, высокая переключаемость и объем внимания) и такого психологического состояния как работоспособ-

ность — это величина функциональных возможностей организма человека, которая определяется количеством выполненной работы в определенный отрезок времени, а также количеством ошибок допущенных при выполнении работы (то есть качеством выполнения).

Основные фазы развития работоспособности:

- вработывание (от 1 до 90 минут);
- постоянная высокая работоспособность (наступает при стабильности функционирования человеческого организма);
- снижение работоспособности как следствие развития утомления (причина заключается в снижении функционального состояния организма [1, С. 132]).

Направляющим аспектом в использовании необходимых свойств, процессов мышления для достижения каких-либо поставленных целей является уровень притязания HR-специалиста.

Уровень притязания личности — это стремление, которым обладает человек в зависимости от того, как он оценивает сложность цели и свои возможности.

У.п. л. невозможно без использования воли, мотивации и эмоционального переживания. В зависимости от концентрации этих составляющих определяется адекватность или неадекватность уровня притязаний личности.

Стоит отметить, что уровень притязаний носит общий характер (т.е. относится ко многим областям жизни и деятельности человека, и прежде всего к тем, в которых проявляются его умственные и нравственные качества) и частный (который относится к достижению в отдельных видах и областях деятельности, например в спорте, музыке или человеческих отношениях) [3, С.81].

Таким образом, согласно предложенной нами концепции диагностика управленческого потенциала должна включать комплекс заданий, направленных на:

- диагностику способности к принятию управленческих решений (обучаемость, прогнозирование, самоидентификация)
- диагностику свойств памяти и мыслительных операций
- диагностику внимательности
- диагностику работоспособности
- диагностику уровня притязаний.

Способом оценки управленческого потенциала является «Задача Эйнштейна».

Задача состоит из неполных условиях о пяти личностях и их имуществе. Где отвечающий должен ответить на поставленный вопрос.

Суть которой заключается в оценке способности анализировать большой объем информации, классифицировать и сравнивать выявляемую информацию, пользоваться дедукцией для выявления недостающей информации.

Количество деталей решения задачи даёт возможность оценить внимательность.

Трудоемкость задачи даёт возможность оценить работоспособность.

Так как задача может быть представлена в нескольких вариантах (уровнях сложности), то есть возможность оценить уровень притязаний в условиях ограниченного количества времени на решение задачи.

1. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
2. Каменская, М.А. Основы нейробиологии М.А. Каменская, А.А. Каменский. – М.: Дрофа, 2014. – 365 с.
3. Картер, Р. Как работает мозг / Р. Картер. – М.: АСТ: Corpus, 2014. – 224 с.

УДК: 621.396

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОКТОКОПТЕРОМ

Г.В. Голиков, магистрант 2 курса, кафедра информационных технологий и систем

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток*

В данной статье демонстрируются основы моделирования и управления октокоптером, а также описывается математическая модель управления и стабилизации аппарата в воздухе.

Ключевые слова и словосочетания: октокоптер, многомоторная система, математическая модель динамики.