

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент образования и науки администрации Приморского края
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 XVII международной научно-практической конференции
студентов, аспирантов и молодых исследователей

(28–29 апреля 2015 г.)

В четырех томах

Том 3

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

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2015

УДК 74.584(255)Я431
ББК 378.4
И73

Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР [Текст] : материалы XVII междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых исследователей (28–29 апреля 2015 г.) : в 4 т. Т. 3 / под общ. ред. О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – Т. 3. – 438 с.

ISBN 978-5-9736-0319-9
ISBN 978-5-9736-0341-0

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 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:

- Актуальные проблемы частного права в современной юриспруденции
- Публичное право на современном этапе и основные тенденции его развития
- Актуальные проблемы правовой политики Российского государства
- Политическое и социальное развитие российского Дальнего Востока: проблемы и перспективы
- Реализация социально-экономической политики в аспекте повышения эффективности государственного, муниципального управления в ДВФО
- Туризм – перспективная модель развития общества
- Современные тенденции в управлении персоналом

УДК 74.584(255)Я431
ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0319-9

© Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса, издание, 2015

ISBN 978-5-9736-0341-0

<i>Копылова М.А., Руденко Л.Л.</i> Особенности развития гостиничной инфраструктуры в Партизанском городском округе	209
<i>Костюченко С.А.</i> Анализ рынка туристских услуг России и Приморского края: состояние, тенденции, факторы роста и барьеры	213
<i>Крень И.И., Гомилевская Г.А.</i> Кластерный подход к управлению туризмом на территориальном уровне (на примере ТРК «Горный ключ» на территории Кировского муниципального района, Приморский край).....	216
<i>Кулик В.А., Нарута Я.С.</i> Проблемы и перспективы развития экстремальных видов туризма в Приморском крае	219
<i>Лаптева В.В., Ходова С.С.</i> Мотивация персонала в туристической отрасли	221
<i>Лукашкина М.Е., Григорюк Е.О., Руденко Л.Л.</i> Основные принципы «философии гостеприимства» известных гостиничных сетей	224
<i>Лутов В.П.</i> Инновационные методы продвижения молодежных событийных туров	228
<i>Ляшенко Е.Г., Арсентьева А.В.</i> Влияние информационных технологий на развитие самостоятельного туризма	234
<i>Майдан А.Е.</i> Особенности лечебно-оздоровительного туризма	238
<i>Назаров А.С., Магалиш Т.Л.</i> Туризм – перспективная модель развития общества	240
<i>Никулина А.И., Бондарь М.В.</i> К вопросу разработки спортивных тематических мероприятий в событийном туризме	244
<i>Никулина В.И., Бондарь М.В.</i> Велнес-услуги как составляющая здорового образа жизни (на примере ГК Аванта г. Владивосток)	247
<i>Норкин Р.П.</i> Повышение безопасности и культурного уровня туризма на базе высокоинформативного веб-портала	249
<i>Носова Ю.А., Бондарь М.В.</i> Продвижение турпродукта: опыт рекламного размещения в социальных сетях (на примере ООО «ДВ Фрегат Аэро» г. Владивосток)	251
<i>Подшивайлов А.А.</i> Китайско-российское сотрудничество в туризме	255
<i>Приходько А.А., Бурилова В.С.</i> Разработка концепции продвижения туристско-рекреационных кластеров на примере Приморского края.....	257
<i>Ракин Н.А., Руденко Л.Л.</i> Формирование современных бизнес-моделей в индустрии гостеприимства.....	264
<i>Скиданенко А.П.</i> Медицинский туризм в Сингапуре: преимущества и недостатки	266
<i>Тюрина Д.Я.</i> Перспективы развития сельского туризма в Приморском крае на примере ООО «Лотос-тур».....	269
<i>Харина Г.Н., Толстых И.Н.</i> Особенности развития культурного туризма в городе Владивостоке	272
<i>Чистохина А.Ю., Арсентьева А.В.</i> Анализ удовлетворенности потребителей услуг ресторанов корейской кухни в Приморском крае	274
<i>Шеретова В.А., Латкин А.П.</i> Въездной туризм в Приморском крае: тенденции, проблемы и новые приоритеты	278
<i>Шестернина А.В.</i> Особо охраняемые природные территории. Возможности и перспективы развития.....	281
<i>Шрамкова О.П., Березнюк К.С.</i> Гостеприимство как секретный элемент обслуживания в сфере услуг.....	285
<i>Шульгина М.А., Руденко Л.Л.</i> Оценка конкурентоспособности ГРК «Аванта» на рынке бизнес-отелей Владивостока.....	287
<i>Щербатова Л.Н.</i> Проблемы интеркультурной адаптации иностранных студентов в студенческом городке ВГУЭС	291

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

<i>Акишева А.В., Грицан Д.Г.</i> Кадровый потенциал организаций индустрии развлечений	294
<i>Алексеев С.О., Костинова О.Н.</i> Разработка стратегии управления персоналом ООО Рамзай-ДВ, город Артем.....	297
<i>Андреев В.В., Степаненко Е.П.</i> Особенности подбора специалистов по кадрам в круизную компанию.....	300
<i>Бехтерева А.В.</i> Кадровый аудит и потенциал в ООО «Да Вингс», г. Владивосток	302
<i>Бойченко Е.С., Юрлина К.Ю.</i> Организация рабочего места как фактор повышения эффективности трудового процесса.....	304
<i>Бурдеева Н.В., Ерусланова Г.И.</i> Особенности кадрового делопроизводства на предприятиях малого и среднего бизнеса	307
<i>Вдовина М.С., Майдан А.Н.</i> Особенности подбора персонала в туристической отрасли на примере компании ООО «Пегас Туристик»	311
<i>Волкова Е.А.</i> Аудит кадрового потенциала и его роль в развитии организации	313
<i>Гуменюк М.Г., Дмитрук О.В.</i> Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на примере муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры п. Врангель» Находкинского городского округа.....	316
<i>Демина Е.О.</i> Анализ эффективности источников привлечения персонала	318
<i>Денисова Е.И.</i> Система показателей эффективности персонала.....	321

нения структуры, а равно и численности персонала, входит в компетенцию руководителя. Именно он должен определять структуру, выстраивать служебные отношения, регулировать численный состав, исходя из текущей ситуации на рынке, направлений деятельности и финансового положения возглавляемого им предприятия. Он отвечает перед учредителями за конечный финансовый результат, и не должен спрашивать разрешения у кого бы то ни было на совершение необходимых организационных мероприятий, более того, на предприятиях малого и среднего бизнеса руководитель сам является учредителем (соучредителем).

1. Андропова И.Ю. Кадровое делопроизводство: Документация: учеб пособие / И.Ю.Андропова, Н.Л.Андропова, Н.В.Макарова. - М.: Издательский центр «Академия», 2008.-64 с.
2. Дикусарова М.Ю. Факторы внедрения организационных форм и организационных отношений в режиме удаленной работы в современной России / М.Ю. Дикусарова // Власть и управление на Востоке России. - 2013. - №4(65). - С.33-38.
3. Ливена С.В. Штатное расписание: форма и содержание / С.В.Ливена // Кадровик - практик.- 2015.- №15.3. - С.27 - 31
4. Ловчевой М. Кадровый учет и делопроизводство: опыт, проблемы, решения / М. Ловчевой // Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2009. - №5. - С. 34 - 35.
5. Настольная книга кадровика / Под ред. Г.Ю. Касьяновой (8-е изд., перераб. и доп.) – М.: АБАК, 2014 -512 с.
6. Приказы по кадрам, унифицированные формы, журналы и книги по учету кадров [Текст] / Сост., коммент. А.Р. Бахарева. - 3-е изд., стер. - Новосибирск: Сиб.унив.из-во, 2009 – 144 с.

УДК 316.354:351/354

Особенности подбора персонала в туристической отрасли на примере компании ООО «Пегас Туристик»

Вдовина Мария Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: mashenka780@mail.ru; тел.: +79241369362
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Майдан Анна Николаевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: roksota@mail.ru; тел.: +79510004443
пр. Красного Знамени, 162, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье анализируется технология подбора персонала, квалифицированная реализация которой актуальна для любой организации. Рассматриваются некоторые особенности подбора персонала в туристической компании на примере туроператора ООО «Пегас Туристик».

***Ключевые слова и словосочетания:** подбор персонала, туристическая компания, качества кандидатов.*

Features of recruitment in the tourist sphere on the example of the company «Pegasus Touristic»

Vdovina Mariya Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Maidan Anna Nikolaevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article analyzes the technology of selection-qualified personnel, which is relevant for any organization. For example, a tour operator «Pegasus Touristic» examines some features of recruitment.

***Keywords:** recruitment, travel company, the competence of candidate.*

Ключевые слова и словосочетания: подбор персонала, туристическая компания, качества кандидата.

На сегодняшний день, перед руководителями туристических компаний часто встает вопрос о подборе нового персонала. Прежде всего, необходимо разобраться, что такое подбор персонала, из чего он состоит и как подбор персонала реализуется на практике.

Подбором персонала принято считать процесс планирования распределения человеческих ресурсов в организации, расчет требуемого количества сотрудников, их квалификация и количество новых вакансий. Подбор персонала является неотъемлемым элементом более широкого феномена – кадровой политики организации. В широком смысле – это система правил и норм, приводящих человеческие ресурсы в соответствии со стратегией фирмы. Поэтому все мероприятия по работе с кадрами – подбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации. При широком понимании кадровой политики нужно обращать внимание на особенности реализации властных полномочий и стиля руководства [1, с.100].

В сфере подбора персонала можно выделить 5 стадий процесса: детализация требований к вакантному месту, детализация требований к кандидату на его занятие, подбор кандидатов, отбор кандидатов и прием на работу. Прежде чем запустить процесс подбора персонала, руководитель организации должен произвести планирование и расчет потребности персонала. А это значит, что ему необходимо продумать какие функции и задачи будут у нового сотрудника. Возможно, в некоторых случаях найм нового работника помогает решить проблемы предприятия.

Рассмотрим более подробно стадии подбора персонала.

Первая стадия состоит из проведения анализа вакансии. Прежде всего, руководитель решает такие вопросы как функции и цели данной вакансии, требования к квалификации специалиста, уровень заработной платы и другое. После составления ответов на подобные вопросы, руководитель может теперь четко осознать, какой сотрудник ему требуется в компанию. Во время первой стадии, руководитель создает профиль необходимого сотрудника для облегчения подбора в компанию.

Вторая стадия состоит из проведения требований к потенциальному кандидату, а именно определить требуемую квалификацию, образование и опыт работы.

Третья стадия – подбор кандидатов. Прежде всего, нужно привлечь кандидатов на открывшуюся вакансию. Существует два типа продвижения информации об открытой вакансии: внутренняя и внешняя.

Суть внутреннего типа подбора персонала заключается в привлечении кадров за счет поиска подходящей кандидатуры внутри компании или просмотр протее (родственников, знакомых) своих сотрудников.

Внешний тип продвижения информации заключается в следующем: менеджер по подбору персонала должен дать рекламу в средствах массовой информации, также разместить рекламу в различных учебных заведениях, государственных учреждениях, такие как центр занятости населения. Данный метод помогает не только решить проблему организации об открытой должности, но также способствует безработицы в стране.

После того, как реклама была запущена, и кандидаты стали подавать резюме, создается список потенциальных квалифицированных сотрудников, для того чтобы приступить к следующему этапу. Благодаря правильно подобраным кадрам, можно улучшить и развить предприятие, сделать более конкурентоспособным.

На следующей четвертой стадии производится подбор персонала. Именно на этом этапе производится такая важная часть обработки потенциальных кадров как анализ документов. Он включает в себя тщательное изучение резюме, рекомендательных писем, трудовых книжек и других нормативных документов. Одним из основных моментов в подборе кадров является интервью с кандидатами. Именно здесь выделяются особенные критерии подбора кандидатов на открытые вакансии [4].

Иногда руководители компаний обращаются в PR-компании или кадровые агентства. Такие компании облегчают процесс подбора кандидатов и помогают быстрее закрыть вакансию. Пройдя все стадии подбора и отбора персонала, в компанию нанимается отобранный из множества кандидатов сотрудник.

Рассмотрим особенности подбора персонала на примере туристической компании ООО «Пегас Туристик». «Пегас Туристик» является одной из крупнейших компаний на российском и международном рынках туристических услуг. На сегодняшний день данная компания осуществляет туры как внутри Российской Федерации, так и за рубеж (в такие страны как Турция, Иордания, Китай, Тунис, Испания, Израиль, Марокко, Мексика, Куба, Таиланд, Греция, Индия и другие).

Организационная структура строится следующим образом: возглавляет компанию генеральный директор. У него в подчинении 4 отдела (отдел международного туризма, отдел внутреннего туризма, финансово-экономический отдел и отдел менеджмента по работе с клиентами). В каждом отделе работают турагенты. Штат компании состоит из 11 человек. Возраст сотрудников от 30 – до 55 лет (согласно данным аудиторской проверки). Главный офис располагается в Москве, филиалы находятся в 45 городах России.

В основном, подбор персонала в туристическую компанию осуществляется через поиск знакомых, в интернет ресурсах, то есть в равной степени используются как внешний, так и внутренний типы поиска кандидатов. Как и в любой организации, в туристической фирме отбор персонала проходит несколько стадий: определение правил отбора, первичный отбор, сбор информации о кандидате, собеседование с менеджером по персоналу, собеседование с руководителем подразделения, испытательный срок, заключение трудового соглашения. Самая важная процедура при отборе кадров - собеседование. Именно там кандидат может получить более

подробную информацию о туристической компании, а также проявить себя. Для этого чаще всего используют такие виды собеседования: биографическое, ситуационное, кейс-интервью, стрессовое интервью [2].

Рассмотрим открытую вакансию на должность туристического агента. К кандидату на замещение такой вакантной должности применяется такой метод подбора персонала как кейс-интервью. Во время кейс-интервью кандидат обычно решает задачи, которые направлены на выявление его поведенческих качеств в заданной ситуации. Данное интервью проводит только менеджер по подбору персонала. Собеседования с руководителем подразделения проходят только после того, как был произведен сбор информации о кандидате и его решили принять. Руководитель проводит уточнения моральных и профессиональных качеств кандидата для проведения анализа «насколько данный кандидат подходит организации и коллективу». Также, только руководитель может подробно ознакомить кандидата с вакансией, должностными обязанностями в данной компании и о самой организации. Далее, кандидат проходит испытательный срок в организации. На данной стадии существует ряд исключений для кандидатов. Например, испытательный срок не устанавливается для молодых специалистов, только окончивших высшее или среднее профессиональное учебное заведение, для лиц младше 18 лет, для переведенных сотрудников из одного отдела в другой или из одной компании в другую и для беременных женщин. И только после успешного прохождения этой стадии окончательно утверждается кандидатура на данную вакансию либо происходит высвобождение «стажера» и на его место ищут нового кандидата.

Основными критериями в подборе персонала для кандидата в туристической компании будут являться такие качества кандидатов как стрессоустойчивость, мобильность, знание иностранного языка. Также дополнительными преимуществами у кандидата будут знание культурных особенностей часто посещаемых туристических стран, образование по направлению «туризм», что позволяет кандидату более точно разбираться в тонкостях подбора туров для клиентов.

Немаловажным фактором при подборе персонала в туристическую компанию ООО «Пегас Туристик» служит возраст кандидата. По статистике, проведенной при аудиторской проверке, руководство компании отдает предпочтение кандидатам возрастной группы от 30 - до 40 с высшим образованием. Данная информация дает возможность сделать вывод о конкурентном преимуществе этой организации [3].

В заключении хотелось бы отметить, что главным фактором успеха организации, является, прежде всего, правильно подобранный, грамотный персонал. Только персонал может помочь продвинуть высоко на пьедестал туристического рынка компаний. Если кадры будут не грамотны, не образованны, любая компания не сможет развиться и выжить в жестокой конкурирующей среде рыночной экономики.

1. Дикусарова М.Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М.Ю. Дикусарова, М.В.Жилина, И.В.Зубкова // Проблемы современной экономики: материалы III Междунар. науч. конф. – Челябинск: Два комсомольца. - 2013. – 172 с.

2. Отбор персонала в туристской фирме [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biglibrary.ru/category46/book141/part34/>

3. Пегас Туристик [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pegast.ru/>

4. Управление персоналом: учебник для вузов/ под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити, 2003, - 560с.

УДК 316.354:351/354

Аудит кадрового потенциала и его роль в развитии организации

Волкова Елизавета Андреевна,

бакалавр 3 курс, кафедра управления персоналом и трудового права

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Россия, Владивосток

E-mail: liziwolf@mail.ru; 89143352888

ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что человеческий ресурс очень мощный двигатель процесса. В настоящее время кадровый аудит играет одну из самых важных ролей в благополучном развитии компании. Аудит человеческих ресурсов поможет указать на слабые и сильные стороны кадрового аспекта организации.

Ключевые слова и словосочетания: кадровый аудит, человеческие ресурсы, управление персоналом, оценка кадрового потенциала.

Audit of human resource capacity and its role in the development of the organization

Volkova Elizaveta Andreevna,

bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law

Волкова Елизавета Андреевна

бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Россия, Владивосток