

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 пяти томах

Том 3

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

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2015

| | |
|--|-----|
| <i>Домарева А.С., Костикова О.Н.</i> Организация управления адаптацией персонала на примере Министерства чрезвычайных ситуаций | 324 |
| <i>Киреева А.А., Пантелейкина С.С.</i> Учет, анализ и аудит персонала в ОАО «Ростелеком» (Арсеньевский ЛТЦ)..... | 326 |
| <i>Киселева К.В., Ким К.А.</i> Привлечение и удержание молодых специалистов в организациях..... | 329 |
| <i>Клеменчук Д.А., Колоколова Л.А.</i> Бейдж как элемент корпоративной культуры ВГУЭС..... | 331 |
| <i>Коваленко Е.В.</i> Технология разработки принятия управленческого решения..... | 334 |
| <i>Коптелова В.Л.</i> Особенности проведения кадрового аудита в компаниях торговой сферы..... | 337 |
| <i>Корикова К.Е.</i> Заработная плата как экономический метод управления персоналом..... | 339 |
| <i>Кузнецова Ю.Ю.</i> Разработка формы мониторинга достижений студентов в ФГБОУ ВПО ВГУЭС, г. Владивосток..... | 341 |
| <i>Кукарцева Е.В., Костикова О.Н.</i> Разработка предложений по созданию эффективной системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров на примере ООО Управляющая компания «Дальневосточный регион»..... | 344 |
| <i>Курилова О.Ю.</i> Компетентностный подход к подбору персонала в телекоммуникационной сфере на примере единого контактного центра ОАО «Ростелеком»..... | 347 |
| <i>Кухарев А.Н., Прокофьева Э.В.</i> Деловая оценка персонала как элемент кадрового планирования..... | 350 |
| <i>Куц О.А., Дмитрук О.В.</i> Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения службы управления персоналом ПАО «НСРЗ»..... | 353 |
| <i>Лошкарёва Г.В.</i> Профилактика профессионального выгорания..... | 356 |
| <i>Майзель В.А., Одайкина О.И.</i> Специфика мотивации персонала в организациях сферы обслуживания..... | 358 |
| <i>Максимов И.С., Панина А.В., Максимова Л.В.</i> Создание базы данных кадрового учета организации..... | 360 |
| <i>Мин Ю.Ю.</i> Аудит кадрового потенциала в ООО «ТФМ-Пасифик», г. Владивосток | 364 |
| <i>Михайлов И.С.</i> Разработка модели компетенций для сотрудников протокольного отдела Администрации Приморского края г. Владивосток..... | 365 |
| <i>Михалькова Е.А.</i> Диагностика кадрового потенциала в организациях строительной сферы..... | 368 |
| <i>Мустафаева Н.Ю.</i> Геймофикация как современная персонал-технология..... | 371 |
| <i>Новолаева А.А.</i> Организация системы внутрифирменного обучения персонала на примере «30 СРЗ»..... | 373 |
| <i>Павелко Ю.В., Костикова О.Н.</i> Проблемы совершенствования организационной структуры управления персоналом на примере ОАО «НБАМР»..... | 375 |
| <i>Пан Н.Ю.</i> Формирование конфликтологической компетентности сотрудников в организации..... | 378 |
| <i>Полищук М.С.</i> Кадровый аудит и диагностика кадрового потенциала ОАО «Владивостокский морской торговый порт»..... | 381 |
| <i>Причалова О.А., Савицкая Д.И., Евушко Ю.Э., Бажин А.С.</i> Особенности профессионального развития и карьерного роста специалистов, занимающихся управлением брендом организации..... | 383 |
| <i>Причалова О.А., Савицкая Д.И., Евушко Ю.Э., Бажин А.С.</i> Особенности поведения участников рынка труда в условиях динамики экономического кризиса | 386 |
| <i>Пушкина А.С., Ким С.В.</i> Практические аспекты кадрового аудита на примере организации «Штыковские пруды»..... | 389 |
| <i>Роевко Н.О.</i> К вопросу о диагностике персонала кадровой компании «Nova Consulting»..... | 392 |
| <i>Романова Г.С.</i> Тренинг «Карьерный менеджмент» как технология развития общекультурных компетенций..... | 394 |
| <i>Семиряжко А.Е.</i> Технологии высвобождения персонала в период кризиса: опыт торговой компании..... | 397 |
| <i>Сипейко А.Е.</i> Совершенствование политики управления персоналом в банке..... | 399 |
| <i>Скурлатова Е.В.</i> Основные аспекты кадровой политики современной организации..... | 403 |
| <i>Слободян Е.Л., Чуйкова Е.Э.</i> Делегирование полномочий и регламентация как способы борьбы с «ловушкой основателей» по И. Адизесу | 405 |
| <i>Фатьянова М.С., Носова А.Ю.</i> Региональный центр «Старт-Карьера»: помощь в трудоустройстве студентов..... | 408 |
| <i>Чамбайшин Е.М., Подорванова А.С., Бажин А.С.</i> Обучение и сертификация как факторы карьерного роста специалистов по работе с клиентами..... | 410 |
| <i>Шалкина С.Э.</i> Проблемы управления сферой труда и занятости в малых городах, на примере КГБУ «Центр занятости населения», г. Партизанск..... | 413 |
| <i>Шамраева Э.А., Панина А.В., Бажин А.С.</i> Особенности управления командой профессионалов, участвующих в разработке инновационного продукта | 416 |
| <i>Шамраева Э.А., Панина А.В., Бажин А.С.</i> Социально-экономические основы управления профессиональной карьерой персонала организации..... | 419 |
| <i>Шарипова Н.А., Филаткина И.Д., Бажин А.С.</i> Подходы к построению эффективной системы внутрикорпоративных коммуникаций персонала..... | 421 |
| <i>Шилина А.Р.</i> Оптимизация процедуры аттестации педагогических работников..... | 424 |
| <i>Шмелева Т.Д.</i> Особенности управления персоналом в строительной сфере..... | 426 |
| <i>Щуковский В.А., Варжин М.Р., Матвеев Д.М., Бажин А.С.</i> Особенности использования социальных сетей как средства развития профессиональной карьеры персонала..... | 429 |
| <i>Щуковский В.А., Варжин М.Р., Матвеев Д.М., Бажин А.С.</i> Факторы формирования начальных этапов должностной карьеры специалистов в области экономической безопасности..... | 432 |
| <i>Яровая А.Н.</i> Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала на примере ОАО АКБ «Росбанк»..... | 434 |

трудника, устроенного неофициального. Отсутствует система штрафов. Все это говорит нам о правильном функционировании компании. Зарботная плата выдается два раза в месяц. Более того существует система премирования по итогам работы один раз в квартал. Это свидетельствует о материальной мотивации сотрудников. Система нематериальной мотивации в компании отсутствует.

У каждого работника существует индивидуальная рабочая отрасль, т.е. все обязанности поделены среди работников. Кто-то отвечает за аренду контейнеров, другой занимается заключением договоров с клиентами, приемкой груза в порт, экспедированием экспортного груза и т.д. Что касается неформальной стороны, то все сотрудники хорошо общаются между собой, проводятся различные «корпоративы» и встречи вне работы.

Подводя итог проверки, можно сказать, что в целом компания развивается достаточно динамично. Качество выполняемой работы сотрудников отвечает заявленной. Вся работа выполняется вовремя. Но также были найдены и недостатки. Отсутствие нематериальной мотивации сотрудников и отсутствие помощи в ходе работы среди сотрудников. Вторая проблема происходит из-за того, что на каждом сотруднике лежит ответственность лишь за его индивидуальную работу. А первая исходит из-за неверной работы системы управления персоналом. Для решения этих проблем были приняты меры. Во-первых, была введена система поощрения лучшего работника по итогам месяца. В качестве поощрения дается один выходной день среди недели один раз в месяц. Во-вторых, сотрудники призваны помогать друг другу. Никто не заканчивает работу до тех пор, пока ее не закончат остальные. Все это оформлено документально, подписано и согласовано всеми сотрудниками. Спустя месяц после данных изменения были видны результаты.

Оценка кадрового потенциала должна отвечать целям, задачам и требованиям организации в зависимости от жизненного цикла ее развития и финансовых возможностей инвестирования в кадровый капитал. Итак, анализ кадрового потенциала — это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения в организации для того, чтобы обеспечить раннюю диагностику проблем. [2; 4] Руководство компании осознало, что для нормального функционирования компании кадровый аудит должен проводиться регулярно. Он также может быть проведен без привлечения сторонних лиц.

1. Внутренний кадровый аудит [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://123-job.ru/content/articles_391/

2. Коулопулос, Т. М. Управление знаниями / Т. М. Коулопулос, К. Фраппало // пер. с англ. - М. : Эксмо, 2008.

3. Креативная экономика [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://old.creativeconomy.ru/articles/23453/>

4. Могилевкин Е.А. Способы управления карьерой с коучем и без него / Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов // Управление человеческим потенциалом. 2014. № 2 С. 158-166.

5. Мордовий С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». М.: ИНФРА-М, 1999. Модуль 16. С. 156.

УДК 316.354:351/354

Разработка модели компетенций для сотрудников протокольного отдела Администрации Приморского края г. Владивосток

Михайлов Илья Сергеевич,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: ilyamik@inbox.ru, тел.: +79143255394
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В Российском опыте государственного управления, как в прочем и ряде других стран существуют различные проблемы в большей или меньшей степени, будь то коррупция, бюрократизм, панибратство и т.д. Ежегодно создаются различные программы для борьбы с данными «недугами» государства и некоторые из них дают свои плоды, но практика появления новых программ и инструментов борьбы показывает, что данная проблема полностью не решается. На создание данных методов борьбы и профилактики тратятся существенные средства, силы и ресурсы, задействуется колоссальное количество сотрудников, и создаются отдельные ведомства.

Ключевые слова и словосочетания: Россия, государственные и гражданские служащие, персонал, управление персоналом, модели компетенций.

The development of competency models for employees of the Protocol Department of the Administration of Primorsky Krai Vladivostok city

The Russian experience of government, as in other matters, and some other countries, there are various problems to a greater or lesser degree, whether it's corruption, bureaucracy, cronyism, etc. Every year, various programs are to combat these "illnesses" of the state and some of them bearing fruit, but the practice of new programs and tools of struggle indicates that the problem is not completely solved. To create these methods for control and prevention are spent substantial funds, effort and resources activated enormous number of employees and create a separate agency.

Keywords: Russia, government and civil servants, staff, personal management, competency model.

Кадровые службы в государственных учреждениях, как правило, существуют в том виде как и они выглядели много лет назад не взирая на давно ушедшие вперед принципы управления персоналом, «отнекиваясь» от них, дескать: «Пусть они там у себя в корпорациях HR-ом занимаются, а нам и этого хватает!» Безусловно, наличие развитой системы управления персоналом в различных крупных компаниях огромный плюс для государства, ведь они платят большие налоги, создают рабочие места, наконец, увеличивая ВВП страны. Но не в государстве ли создаются данные компании, не им ли контролируются?! Создание полноценного государство не возможно без создания четко функционирующей системы госаппарата начиная от самых верхних этажей власти заканчивая региональными службами.

В современном подходе управление персоналом включает в себя следующие основные функции:

1. планирование потребности в квалифицированных сотрудниках;
2. составление штатного расписания и подготовка должностных инструкций;
3. подбор персонала и формирование коллектива сотрудников;
4. анализ качества работы и контроль;
5. разработка программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;
6. мотивация: заработная плата, премии, льготы, продвижения по службе;
7. аттестация сотрудников: критерии, методики, оценки.

Первые шесть принципов управления персоналом кадровыми службами, как правило соблюдаются, в особенности 6 пункт, так как его невыполнение может привести к ощутимым проблемам. Но загвоздки происходят в последнем пункте, а именно в оценке персонала, что в конечном итоге оставляет след на остальных пунктах.

Оценка персонала – это анализ работы сотрудников организации. Оценка деятельности персонала предполагает исследование эффективности исполнения работниками возложенных на них функциональных обязанностей и выявление их трудовых ресурсов. Система оценки персонала включает в себя комплекс таких процедур как подбор, адаптация, аттестация, мотивация персонала. Критериями оценки персонала выступают количественные показатели и качественные показатели.

Существует множество методов оценки такие, как тестирование, интервью, ассесмент-центр, кейсы, метод 360 градусов, где оценщиками выступают все кто окружает сотрудника в работе, будь то коллеги, руководитель, клиенты. Все перечисленные методы часто используются для оценки персонала, но они затрагивают определенные аспекты оценки и сильны в совокупности, при этом сами по себе они способны решить лишь часть проблемы, необходимо комплексное решение, благодаря которому возможно будет «убить сразу всех зайцев», а именно модели компетенций.

Модель компетенций – это набор компетенций, отвечающий требованиям, предъявляемым к сотруднику в конкретной должности и необходимый для успешного выполнения работы в конкретной организации с целью достижения стратегических целей. Под компетенцией понимается характеристика сотрудника, включающая в себя знания, навыки, мотивацию, которые проявляются в поведении и позволяют ему эффективно выполнять текущие и перспективные профессиональные задачи.

Говоря, кратко о преимуществах внедрения модели компетенций, то они очевидны, ведь благодаря этому методу решается сразу целый ряд проблем, такие как отбор, адаптация, обучение и оценка персонала, безусловно при соблюдении правил проведения процедур и при четком отталкивании от стратегических целей организации.

В настоящее время в Администрации Приморского края по поручению Губернатора Владимира Владимировича Миклушевского, который в свою очередь учел важность качественной кадровой политики, проводятся кадровые реформы и немалую часть этой программы занимает разработка и внедрение модели компетенций для всех сотрудников Администрации. Нашей же задачей выступало разработка модели компетенций для сотрудников протокольного отдела (службы протокола Губернатора) департамента организационной работы Администрации Приморского края.

Протокольный отдел (служба протокола Губернатора края) имеет в своем составе пять сотрудников и имеет следующий вид: Начальник отдела, главный консультант, консультант, ведущий специалист 1 разряда, старший специалист 1 разряда.

Отдел выполняет следующие основные функции:

1. Принятие мер по созданию необходимых условий в целях обеспечения деятельности Губернатора Приморского края по осуществлению им своих функций и полномочий высшего должностного лица Приморского края.

2. Подготовка во взаимодействии с органами исполнительной власти Приморского края, структурными подразделениями аппарата Губернатора Приморского края, аппарата Администрации Приморского края проектов правовых актов Губернатора Приморского края, Администрации Приморского края, проектов иных документов, необходимых для протоколно-организационного обеспечения мероприятий с участием Губернатора Приморского края и его супруги

3. Участие в подготовке и согласование программ и материалов, а также протоколное сопровождение официальных, деловых визитов и рабочих поездок по Приморскому краю и в субъекты Российской Федерации Губернатора Приморского края и его супруги.

4. Участие в приеме в Приморском крае подготовительных и передовых групп, осуществляющих организацию и обеспечение визитов официальных делегаций, в ходе которых планируются мероприятия с участием Губернатора Приморского края и его супруги;

5. Участие в подготовке и протоколном обеспечении мероприятий, связанных с приездом в Приморский край Президента Российской Федерации, руководителей федеральных органов государственной власти Российской Федерации, иных федеральных государственных органов, а также по поручению Губернатора Приморского края, руководителей организаций.

6. Взаимодействие с департаментом международного сотрудничества и туризма Администрации Приморского края, другими органами исполнительной власти Приморского края, соответствующими структурными подразделениями аппарата Администрации Приморского края и организациями при подготовке и реализации комплекса мероприятий с участием Губернатора Приморского края и его супруги в ходе поездок за рубеж, визитов в Приморский край делегаций и представителей иностранных государств и международных организаций.

7. Согласование форматов и протоколно-организационное обеспечение массовых и иных мероприятий с участием Губернатора Приморского края и его супруги.

8. Оформление в установленном порядке поручений Губернатора Приморского края и обеспечение совместно с контрольным управлением аппарата Администрации Приморского края контроля за исполнением поручений.

9. Обеспечение учета и хранения подарков и сувениров, вручаемых Губернатору Приморского края [1; 2].

При разработке моделей компетенций были использованы метод 360 градусов и работа с группой экспертов [3]. Что касается первого метода его описание есть выше, а работа с группой экспертов, представляет собой экспертов, которыми могут выступать руководители, лучшие сотрудники или сторонние эксперты. Группа экспертов в процессе обсуждения определяет личные характеристики сотрудников, необходимые для выполнения работы на минимально приемлемом и высшем уровнях.

Проводя анализ выполненных методик, был выявлен ряд компетенций необходимый для сотрудников службы протокола: стрессоустойчивость; целеустремленность; внимательность к деталям; объективность в решениях; умение работать в команде; умение жертвовать своими интересами, ради общих; умение мотивировать коллектив; не быть пристрастным к людям; быть самокритичным; умение быстро принимать решение в стрессовых ситуациях; умение вести переговоры с высокопоставленными людьми; проявлять инициативу в личном и карьерном росте; готовность помогать коллегам, когда им необходима помощь; быть инициативным, а так же выдвигать новые пути решения проблем; самостоятельность и ответственность; умение организовывать официальные встречи и мероприятия; умение координировать процесс; умение вести документацию, а так же реестры; умение сопровождать высокопоставленных лиц; умение вести контроль; умение вести переговоры; умение подготавливать различные проекты; готовность к командировкам; умение эффективно действовать в ситуациях неопределённости; не допускать ошибок в мелких деталях; умения эффективно пользоваться современной техникой (гаджетами).

Все вопросы методик были сгруппированы по общим тематикам, поэтому проводя анализ результатов получились вышеперечисленные данные:

Первая группа: способен ли сотрудник быть инициативным, а так же выдвигать новые неожиданные пути решения.

Вторая группа: самостоятельность и ответственность.

Третья группа: стрессоустойчивость.

Четвертая группа: умение быть харизматичным, мотивировать.

Пятая группа: умение работать в команде.

Шестая группа: умение пользоваться современной техникой

Седьмая группа: умения связанные со спецификой работы отдела

Проводя анализ должностных обязанностей специалиста отдела протокола, для выявления необходимых компетенций, выяснилось, что отдел готов к модернизации и усовершенствованиям. Сотрудники отдела, а также те, кто тесно с ними сотрудничает охотно шли на контакт, заполняли анкеты и участвовали в проведении методик. Благодаря помощи респондентов и выбранных экспертов были выявлены ряд не прописанных в должностных регламентах функций и компетенции, которыми должен обладать специалисты отдела. Теперь отдел имеет спектр разработанных компетенций необходимых для осуществления прозрачных кадровых операций,

оценки персонала, а так же для принятия на свободные должности новых и высвобождение некомпетентных сотрудников.

1. Методы оценки персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://working-papers.ru/otsenka-personala>.

2. Новгородов А.С., Могилёвкин Е.А. Постановка системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий // Управление человеческим потенциалом. – 2009. – № 1. – С.54-65.

3. Положение о департаменте организационной работы Администрации Приморского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://primorsky.ru/authorities/administration-staff/organizational/statement.php>.

УДК 316.354:351/354

Диагностика кадрового потенциала в организациях строительной сферы

Михалькова Евгения Алексеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: mihalkova_ea@mail.ru; тел.: +79510045256
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрены особенности строительной отрасли, влияющие на процесс диагностики кадрового потенциала строительных организаций. Выявлена проблема адаптации в строительной отрасли имеющихся методов диагностики кадрового потенциала, предложена программа адаптации данных методов. Обнаружено, что формирование нормативно закреплённой программы диагностики кадрового потенциала организаций строительной отрасли является важнейшей задачей для современного менеджмента.

Ключевые слова и словосочетания: диагностика кадрового потенциала, строительная отрасль, трудовой потенциал.

Diagnostics human capacity firms in the construction industry

Mihalkova Evgeniya Alekseevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

At the present stage of development of management is an urgent problem of diagnosing human resource capacity of the organization. Particularly acute problem of adaptation of existing diagnostic methods in the construction industry. Formation legislatively fixed diagnostic program is a priority for modern management.

Keywords: diagnosis human capacity, the construction industry, labor potential.

Персонал строительной организации является важнейшим стратегическим ресурсом. От уровня квалификации, профессиональной подготовки работников в решающей степени зависят результаты деятельности организации. В условиях современных кризисных ситуаций менеджерам по персоналу приходится регулярно проводить мероприятия по оптимизации состава и структуры персонала, а также, программы, направленные на снижение затрат на персонал. Диагностика кадрового потенциала в организациях строительной сферы на современном этапе развития отрасли заслуживает особого внимания, так как от ее качественных результатов зависят решения руководства и, как следствие, экономическая эффективность предприятия.

Н.М. Кузьмина приводит следующее определение кадрового потенциала: «Кадровый потенциал – это совокупный трудовой потенциал предприятия, характеризующийся предельной величиной возможного участия работников в трудовом процессе с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и умений, накопленного опыта, внутренней и внешней мотивацией» [3, с. 29].

Таким образом, кадровый потенциал предприятия представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода или достижения социального эффекта.

Можно выделить три основные задачи диагностики кадрового потенциала:

- 1) предоставление информации, необходимой для принятия решения в области управления персоналом как для менеджеров по персоналу, так и для высшего руководства;
- 2) обеспечение менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия конкретных решений;
- 3) определение факторов, препятствующих развитию кадрового потенциала, и их оптимизация.