



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 конференции (Владивосток, 16–17 июня 2015 г.) / ответственный редактор д-р полит. наук, канд. юрид. наук, доцент А.Ю. Мамычев; Владивостокский государственный 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
Драгожилев 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.....	325

шения качества обслуживания и повышения объема продаж. Во многих случаях увеличение производительности труда также даст возможность оптимизировать численность персонала банка.

- 1 Шаталова, Н.И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие / Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 – 221с
- 2 Патутина, Н.А. Внутрифирменное обучение как основная форма реализации корпоративного образования [Электронный ресурс] / Н.А. Щур // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/10pvn113.pdf>
- 3 Симбарева, А.Л. Внутрифирменное обучение [Электронный ресурс] / А.Л. Симбарева // HR – практикум. – Режим доступа: <http://www.hr-hunter.com/lib/practicum/28>
- 4 Зайцева, Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.;
- 5 Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2015. – 288с.;
- 6 Невеев, А.Б. Тренинг в организации: учеб. пособие / А.Б. Невеев. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 256 с.
- 7 Масилова, М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова // Мир науки, культуры, образования. – 2014.

ВНЕДРЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА В СУДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Д.В. Гридина, бакалавр 4 курса кафедры управления персоналом и трудового права института права

М.Г. Масилова – научный руководитель, канд. социол. наук, доцент

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

г. Владивосток

Менеджмент имеет такую же древнюю историю как человечество, поскольку оно появилось одновременно с возникновением первых форм человеческих организаций-племён, общин, кланов. По мере экономического развития и появления крупных организаций, управление персоналом превратилось в особую функцию управления, требующую специальных знаний и навыков. В организациях были созданы специальные подразделения, состоящие из людей, обладающих такими знаниями и навыками – отделы человеческих ресурсов. Во второй половине XX века функции этих отделов расширились – дополнилось подбором, обучением и развитием персонала, созданием систем компенсации, развития карьеры, коммуникации, и значительно выросло их значение для организации.

В настоящее время профессиональный подбор персонала находится, к сожалению, на начальной стадии. Но сам интерес к вопросам управления персоналом, в нашей стране достаточно высок. Всё большее число людей разделяют мнение о том, что способность организации эффективно управлять своими сотрудниками является главным источником её долговременного процветания. Ведь в работе организации могут возникать серьёзные сбои из-за того, что руководители, обращая основное внимание на финансовые, производственные вопросы, не уделяют должного внимания персоналу, который обеспечивает работу организации по всем этим направлениям.

В целях обеспечения конкурентоспособности любой судостроительной организации в условиях динамично изменяющейся рыночной среды необходимы стратегические изменения подходов к управлению – от управления функциональными подсистемами и отдельными бизнес – процессами к управлению персоналом и в самом подборе персонала на основе компетентностного подхода. Компетентностный подход в управлении персоналом для отечественной практики является достаточно новым, так же, как и понятия «компетенции», «компетентность». Традиционно использовалась категория «профессионально важные качества», как характеристика особенностей работника, прежде всего психофизиологических, способствующих его профессиональной успешности. Кроме того, учитывались качества работника, которые являлись нежелательными или даже противопоказанными для конкретного вида профессиональной деятельности.

Проблемы компетентностного подхода в системе управления персоналом затронуты в работах А.В. Антошкиной, А. Андреев, В.И. Байденко, Д.А. Баринев, В.А. Болотов, Т. Ветошкиной, Н. Володиной, Е.А. Герасимовой, В. Гутмакер, Н. В. Евдокимовой, В.М. Захаровой, Э. Зеер, И.А. Зимняя, Е.И. Кудрявцевой, О.В. Колосовой, Х.З. Ксенофоновой, О.В. Квинд, О.В. Леоновой, Е.А. Пановой, Дис. Равен Л.М. Спенсером, С.М. Спенсером, Л.П. Синяевой, К. Скала., Ю.Г. Татур О.Л. Чулановой, Р.В. Черноусовой. Такое внимание обусловлено тем, что эти проблемы являются действительно актуальными, интересными и при этом, требующие доработки.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что на сегодняшний момент подбор кадров, а именно разработка и внедрение компетентностного подхода в подборе персонала. является очень важным аспектом функционирования любой организации, на сколько правильно, рационально будет подобран персонал на основе подхода зависит дальнейшее развитие любой организации.

Четыре самых необходимых навыка успешного человека – публичные выступления, эффективные коммуникации, эффективные переговоры и личная эффективность.

Умение без боязни и эффективно коммуницировать – это навык, который можно в себе развить. В достижении карьерного успеха коммуникация занимает 80 процентов, а профессионализм – 20 процентов. Тренинг «Эффективные коммуникации» будет полезен всем, кто хочет научиться:

- применять инструменты активного слушания и понимания, успешного диалога и другие основные инструменты;
- формировать эффективное предложение, вести конструктивную деловую беседу на внутренних и внешних встречах;
- распознавать и преодолевать барьеры коммуникации;
- владеть словом, как инструментом коммуникации.

Умение вести переговоры – этот навык бесценен не только в бизнесе, но и в социальной жизни.

Понять закономерности и приёмы ведения переговоров, сформировать видение своих индивидуальных ошибок и зон развития, как переговорщика научиться готовиться к переговорам и проводить их с максимальной эффективностью смогут участники тренинга «Эффективные переговоры.» Публичные выступления – один из видов коммуникаций, применяемых в Банке для донесения информации, обучения сотрудников, убеждения в чем-либо или для создания необходимого настроения.

Какие принципы и элементы подготовки и реализации выступления? Как создавать структуру выступления в соответствии с целевой аудиторией. Какие техники выступления использовать? Ответы на эти вопросы вы получите на программе «Публичные выступления».

Развитие навыков личной эффективности и актуализация ключевых корпоративных ценностей «Я – лидер, Мы – команда, Все – для клиента» – задача тренинга «Навыки личной эффективности».

Участники обучения смогут осознать значимость ключевых корпоративных ценностей лично для себя, увидеть выгоду изменений в своей работе и отношении к работе, освоить на базовом уровне инструменты и приемы, помогающие:

- Планировать свою деятельность и управлять помехами в работе.
- Находить новые идеи, решения в сложных ситуациях, рычаги своего влияния.
- Слышать себя лучше и управлять своей эффективностью через контакт с целями, ценностями, использовать приемы само-регуляции, само-рефлексии.
- Влиять на других людей, формировать открытые доверительные отношения, даже в сложных ситуациях.

Говоря об эффекте после обучения, следует отметить такие видимые результаты как подъем внутренней и внешней мотивации в работе сотрудников, удовлетворенность сотрудников, способность воспроизвести большую часть материала спустя неделю после обучения, месяц и более. Хорошим эффектом будет стремление применять полученные знания, обращение к материалу в ходе ежедневной практики, заметные изменения в поведении людей и их способности выполнять различные рабочие функции. Главный "эффект" – это конечно способность проходить аттестационные мероприятия, выполнение корпоративных стандартов, улучшение результатов в самой работе, достижение заданных критериев успешности.

Отметим ряд специальных мероприятий по совершенствованию внутрифирменного обучения работников, которые могли бы улучшить функционирование системы подготовки и переподготовки кадров предприятия и работу ОАО «Сбербанк России» в целом. В частности, представляется полезным следующее.

1. Пересмотреть содержание учебных программ на предмет соответствия их содержания потребностям рабочего места.

2. Ввести нормативы обучения, по принципу больше очного – меньше дистанционного.

3. Сделать активным освоением новых форм организации учебного процесса;

– моделирование производственных ситуаций

– организация дискуссий (связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии)

– деловые игры

– ролевые игры (каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием).)

4. Увеличить количество семинаров среди руководящих работников и специалистов по курсу «Психология взаимоотношений и этика поведения руководителя». В целом для данных категорий полезно усиление в содержании обучения блока экономики и управления.

5. В качестве мотивации ввести плату за дорогостоящее обучения, если обученный сотрудник не отработал 2 года.

6. Открытые уроки проводятся с целью повышения качества учебного процесса, изучения и внедрения в широкую практику трудового опыта.

Результатом предполагаемых совершенствований внутрифирменного обучения и организации работы банка станет существенный рост производительности труда и эффективности систем управления, который создаст возможности для высвобождения значительных трудовых ресурсов. Эти ресурсы будут задействованы в первую очередь для обеспечения обработки большего объема операций в ОАО «Сбербанк России» без увеличения численности персонала, а также для улучшения качественных характеристик работы, в частности улуч-

Именно компетентностный подход как инструмент управления персоналом позволяет определить профессиональные и поведенческие требования, предъявляемые к работнику в зависимости от его руководящего уровня, профессии, занимаемой должности и выполняемых задач.

Судостроение всегда считалась отраслью тяжелой промышленности, требующей привлечения высококлассных специалистов. Подготовка специалистов, способных организовать работу по эффективному использованию всех необходимых материалов для постройки кораблей и различных судов, — дело не одного года. И цена ошибки здесь чрезвычайно высока: простая оплошность в ремонте судна, или неправильная сварка материала чревато миллионными убытками, не говоря уже о постоянном присутствии риска для человеческой жизни вследствие возникновения аварийных ситуаций. Следовательно, проблема подбора высокопрофессионального персонала и особенно компетентных руководителей для судостроительных компаний в современных условиях выходит на первый план.

Компетентностный подход — развитие у работников набора ключевых компетенций, их поддержание, которые определяют его конкурентоспособность на рынке труда. Ключевым параметром компетентностного подхода являются умения работника использовать его теоретические знания и практические навыки при выполнении той или иной работы.

Компетенция — подтвержденная способность использовать умение, квалификацию и знания для выполнения профессиональной деятельности в знакомых или новых ситуациях в соответствии с принятыми требованиями.

Модель компетенций в будущем помимо того, что позволит подобрать людей, максимально соответствующих должности и которые могут вписаться в компанию, может стать лучшим инструментом для формирования планов обучения и развития работников. Она позволит максимально точно определить области обучения и развития, фокусируя все обучающие мероприятия на приведение работников к корпоративным стандартам, отраженным в компетенциях.

Отметим, что эффективность подбора в судостроительной отрасли на основе компетентностного подхода проявляется в следующем:

1. Подбираются такие руководители цехов и подразделений, которые активно способны адаптироваться не только к корпоративной культуре компании, а к новым условиям работы. Ведь кому, если не им, эффективно управлять рабочими на различных территориях заводов, отдавать различные распоряжения, имеет право принимать на работу по направлению отдела кадров в пределах утвержденного цеху/отдела подразделения плана по труду, переводить на другую работу в цехе и увольнять рабочих с предприятия в соответствии с трудовым законодательством; представлять директору предприятия предложения о приеме на работу, переводе и увольнении специалистов и служащих цеха; утверждать и снижать размер премии рабочим; налагать в соответствии с правилами внутреннего распорядка дисциплинарные взыскания на работников цеха за нарушение дисциплины труда; распоряжаться на основе плановых заданий фондом заработной платы и материалами; утверждать график предоставления очередных отпусков; проводить тарификацию работ и работающих в строгом соответствии с тарифно-квалификационным справочником. Всю полноту ответственности за качество и своевременность выполнения возложенных настоящим положением на цех задач и функций несет руководитель соответствующего подразделения.

2. Сам персонал используется на предприятии судостроения в соответствии с индивидуальными интересами, возможностями и его способностями, в соответствии с его компетентностью. Благодаря модели компетентности или паспорта компетентности сотрудника, судостроительная организация будет дополнена работниками, которые имеют не только “корочку” сварщика или маляра, а обладают профессиональными, деловыми, организационно-управленческими, личностными компетенциями, благодаря которым он сможет выполнять как можно качественную работу на своем участке.

3. Повышается обоснованность кадровых решений о перемещении персонала внутри компании; сотрудникам становится ясно, от каких качеств и умений зависит их продвижение по службе. Если решение о продвижении опирается на понятные критерии, персонал воспринимает его как более справедливое. Например, мастер, зарекомендовавший себя на своем участке в своей работе, обладающий профессиональными и управленческими компетенциями, может видеть в будущем себя в начальнике цеха судостроительной организации.

4. Развитие у работника ключевых компетенций ведет к его мотивации, которая появляется вследствие осознания своей значимости для организации и судостроения в целом, и это ведет к достижению экономического и психологического эффекта.

5. В целом повышается конкурентоспособность персонала и, соответственно, всей судостроительной организации в целом. На территории Приморского края 8 судостроительных заводов, и чтобы клиенты, заказчики для строительства и ремонта кораблей обращались именно к определенной организации.

Таким образом, использование компетентностного подхода является не просто желательным, а необходимым в судостроительной отрасли для управления персоналом, поскольку позволяет полноценно выявить потенциал и способности сотрудников, грамотно построить систему обучения и развития кадров предприятия, а следовательно, максимально повысить конкурентоспособность и эффективность функционирования предприятия.

1. Чуланова, О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал Науковедение. — 2013. — № 5(18). [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-kompetentnostnogo-podhoda-v-upravlenii-personalom>

2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, пер. с англ.; под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2012. – 571 с.
3. Масилова, М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Управленец. – 2014. – №3 (49). – С. 24-29.
4. Агеева, Н. Какие бывают компетенции / Н. Агеева // Кадровое дело. – 2012. – № 11. – С. 8.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА УРОВЕНЬ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «ПЕК»

М.В. Марченко, бакалавр 4 курса кафедры управления персоналом и трудового права института права

М.Г. Масилова – научный руководитель, канд. социол. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток*

В настоящее время в литературе все чаще встречается вопрос проблематики соответствия организационных и личностных целей работников. Многими авторами отмечается необходимость внедрения инструментов управления поведением работников – формирование приверженцев компании, однако до сих пор спорным является понимание инструментов воздействия на поведенческие характеристики работников. Такое положение обусловлено сложностью проверки результатов исследования на валидность и достоверность, что не позволяет выявить степень воздействия каждого фактора на результирующие показатели.

Отмечается, что наличие разрозненных инструментов такого воздействия не дают желаемого результата. Зачастую усилия менеджеров по повышению уровня лояльности приводят к обратному результату. Исследователи сходятся во мнении относительно необходимости разработки и внедрения мотивационного комплекса. Важнейшей задачей такого внедрения является соотношение с личностными характеристиками работников, что приводит к повышению уровня лояльности сотрудников по отношению к организации. В данной работе мной проведено исследование взаимосвязи использования мотивационных стимулов, влияющих на лояльность персонала. Работа имеет высокий исследовательский потенциал и практический смысл.

Цель работы изучить взаимосвязь лояльности сотрудников с используемым мотивационным воздействием. Проведенное мной исследование сосредоточено, в первую очередь, на выяснение сущности лояльности персонала, путем анализа ее причин, влияющих на нее прямо или косвенно, а также на выявление степени влияния нематериальных факторов на формирование высокого уровня лояльности.

Формирование лояльного персонала – осознанная необходимость для каждой компании. Именно приверженные кадры помогают осуществить рост прибыли компании. Под лояльностью будем понимать полное разделение работником требований и целей компании, приверженность ее идеалам, сопричастность результатам деятельности. Т.е. работники, лояльные по отношению к организации, полностью понимают и разделяют корпоративные цели, культуру организации, помимо этого такие работники прилагают максимальные усилия, действуя в интересах компании.

Наличие лояльных сотрудников – конкурентное преимущество для любой компании. Лояльность сотрудников содействует развитию таких важнейших характеристик, как надежность персонала, приверженность компании, эффективность и качество работы, непрерывность работы компании.

Однако, на практике наблюдается некоторое непонимание со стороны управленцев принципов практической реализации программ лояльности, влияния уровня мотивации на лояльность и других основополагающих теоретических вопросов. На сегодняшний день некоторые вопросы построения системы лояльности являются неизученными. Система мотивации персонала – это наиболее эффективный инструмент, позволяющий сформировать кластер лояльных сотрудников. Уровни лояльности, выделяемые в теории управления персоналом, представлены на рис. 1[3].