



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

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

Трибуна начинающего исследователя ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

<i>Агакеримова Ф.Т., Бережнова А.В., Тарасенко А.В.</i> Судостроительная отрасль на Дальнем Востоке: курс на омоложение кадрового состава	257
<i>Дерябина С.С.</i> Совершенствование документационного обеспечения управления персоналом в Федеральной службе судебных приставов.....	260
<i>Каирова Л.А., Каргина С.В.</i> Совершенствование документооборота и функциональных обязанностей секретаря в судостроительной организации	262
<i>Ковтун Н.В., Шамахова Ю.В.</i> Разработка моделей компетенций для руководителя отдела подбора персонала и специалиста по подбору персонала в ООО АПП «Карьера-Форум»	266
<i>Макова Е.Е.</i> Модель компетенций клиентского менеджера	268
<i>Ферябникова Ю.И.</i> Совершенствование оплаты труда персонала в организации	273
<i>Шкодич И.В.</i> Специфика трудовой адаптации различных категорий персонала.....	276
<i>Шумкин Ф.Ю.</i> Теоретические и структурные основы построения системы нематериального стимулирования персонала.....	278
<i>Чухрай П.Д.</i> Диагностика коммуникативной компетенции сотрудников (на примере компании «Соллерс»)	280
<i>Горхов А.В.</i> Совершенствование условий труда персонала на предприятии.....	283
<i>Николаева О.А.</i> Принципы разработки тренинга мотивации достижения.....	285
<i>Соколова Т.А.</i> Вознаграждение за труд в строительной отрасли	290
<i>Лопухова Е.О.</i> Негативное влияние глобализации на рынке труда и безработицы молодых специалистов.....	293
<i>Валеев Д.А.</i> Экономический эффект совершенствования системы адаптации персонала.....	296
<i>Валентов В.В.</i> Специфика формирования кадрового резерва в исправительной колонии	299
<i>Драгожилев И.М.</i> Оптимизация системы адаптации персонала в ООО «Империя займов»	306
<i>Заботина Л.П.</i> Совершенствование системы внутрифирменного обучения сотрудников в ОАО «Сбербанк России», г. Владивосток.....	311
<i>Гридина Д.В.</i> Внедрение компетентного подхода в подборе персонала в судостроительной отрасли.....	318
<i>Марченко М.В.</i> Оценка влияния системы мотивации на уровень лояльности сотрудников на примере ООО «ПЕК»	320
<i>Гордеева В.С.</i> Аспекты организации процесса обучения персонала в организации.....	325

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].

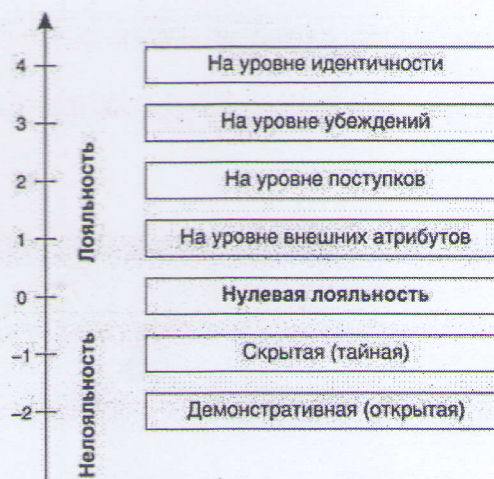


Рис. 1. Уровни лояльности персонала

Данные рисунка свидетельствуют, что форма лояльного поведения может быть разной, внешнее проявление лояльного поведения не доказывает наличие у сотрудника идентификации себя сопричастным результатам деятельности компании. Так, выделяют нелояльных и лояльных сотрудников. Нелояльность может быть, как скрытая, так и открытая, т.е. компания при поверхностном рассмотрении вопроса может остаться и не осведомлена о враждебном настрое со стороны персонала. Уровни лояльности, следующие: на уровне внешних атрибутов, на уровне поступков, на уровне убеждений, на уровне идентичности. При чем, предпочтительным для компании является уровень лояльности последних двух видов. Только такое отношение служит реализации целей компании.

Лояльность персонала — необходимое условие успешности компании. Лояльность подразумевает желание работать лучшим образом, стремление соответствовать принципам компании и безоговорочно содействовать достижению ее целей.

Лояльность поведенческих особенностей индивидуума, реализованная на должном уровне, характеризуется следующими особенностями:

- абсолютным разделением и пониманием ценностей предприятия;
- правдивостью и преданностью по отношению к предприятию;
- чувством гордости за предприятие и свой вклад в общую работу;
- готовностью оказать поддержку, содействие, не входящее в должностные обязанности работника [4].

Работники, имеющие степень лояльности на уровне идентичности, задействуют свои силы и возможности максимально эффективно. От таких работников можно ожидать проявления инициативности, инновационных подходов к организации работы, могущие помочь в решении стратегически важных вопросов, задач, проблем. Для работников, проявляющих лояльность, сохранность секретной информации, соблюдение дисциплины, терпимость являются следствием не боязни потери места, а преданности компании.

Фактором формирования лояльности персонала, как упоминалось ранее, является мотивация. Сочетание мотивации – материальной и нематериальной, приводит к созданию у сотрудников определенного уровня лояльности. Данное утверждение является гипотезой исследования. Чтобы проверить данную гипотезу на практике было проведено исследование, в котором нашел отражение вопрос о степени влияния наличия или отсутствия мотивационных стимулов. Методами исследования являлись метод включенного наблюдения и опрос в виде анкетирования.

Исследование, направленное на выявление уровня лояльности и удовлетворенности мотивированием персонала, было проведено в ООО «ПЕК». Сфера деятельности предприятия – общественное питание. В данной организации функционируют два предприятия – «Whisky bar» и «Бар Бар», при этом организация имеет в составе общий административный персонал. В настоящее время бар – это предприятие, которое организует отдых посетителей в уютной обстановке. В баре можно заказать напитки, коктейли, закуски, послушать музыку, посмотреть живые выступления артистов или спортивные трансляции на широком экране, а также организовать дружескую встречу.

Персонал предприятия представлен различными категориями: персонал контактной зоны (производственный) и неконтактной зоны (административный). На предприятии работает 69 человек. Организационная структура управления представлена на рис. 2.

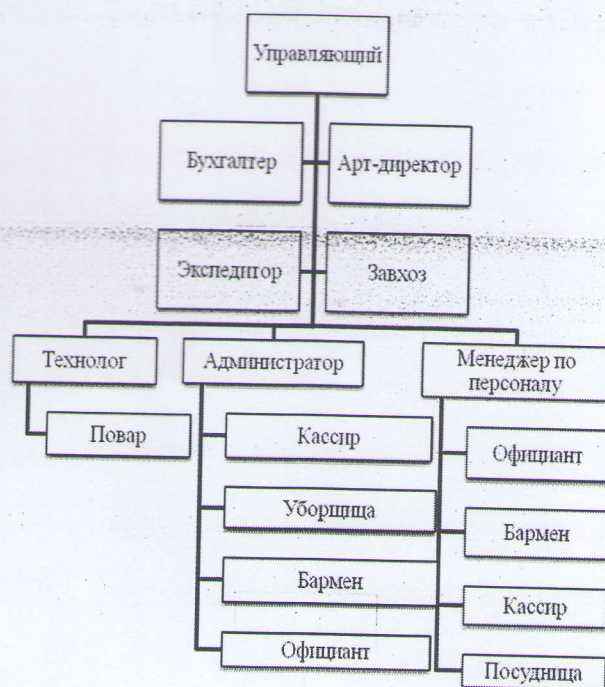


Рис. 2. Организационная структура управления ООО «ПЕК»

В состав административного персонала входят: управляющий, бухгалтер, арт-директор, экспедитор, завхоз, технолог и менеджер по персоналу.

Исходя из представленных данных, можно отметить многообразие трудовых функций, выполняемых определенными работниками. При изучении деятельности предприятия было установлено, что наблюдается высокая текучесть кадров (0,36), это в значительной степени определяет необходимость внедрения эффективной системы мотивации, формирующей лояльность персонала. Такое заключение сделано в силу того, что нелояльные сотрудники помимо собственного ухода, зачастую создают трудности тем, что формируют убежденность прочего персонала в необходимости такого же шага. В литературе отмечается, что на этапе приема в организацию, персонал является лояльным по отношению к организации, т.е. переход в стадию нелояльного поведения происходит именно в процессе работы.

Первый этап исследования – выявление уровня лояльности и мотивации. В исследовании приняли участие 52 сотрудника организации. Из них 7 сотрудников – административный персонал, 45 сотрудников – производственный персонал. Исследование проведено методом анкетирования сотрудников по разработанной авторами системе на основе, имеющихся литературных источников [2]. В исследовании включены вопросы, позволяющие респондентам самостоятельно оценить степень своей лояльности, но, помимо этого, оценке подвергнута и деятельность предприятия по мотивированию сотрудников.

Уровень лояльности оценивался как результат усилий по заданным направлениям:

- материальная мотивация,
- нематериальная мотивация,
- развитие,
- признание,
- сопричастность.

Такая классификация была составлена нами по результатам изучения наиболее важных стимулов, формирующих лояльность по данным исследований, отраженных в литературе [2].

Результаты анкетирования представлены на рис. 3.



Рис. 3. Оценка уровня лояльности

Самый высокий уровень лояльности, по результатам опроса, достигается путем материальной мотивации. Это не только денежное вознаграждение по результатам работы, но и целый комплекс мер, позволяющий сотрудникам достигать высоких результатов, реализуя собственные интересы. По данным исследования, общий уровень лояльности персонала составил 34,6%. Такой показатель является крайне низким для предприятия, в результате чего могут быть спровоцированы действия, наносящие вред компании со стороны персонала.

В табл. 1 представлены данные о соотношении лояльных/нелояльных сотрудников на предприятии.

Соотношение лояльных сотрудников

Категории сотрудников	Административный персонал		Производственный персонал	
	Количество	%	Количество	%
Лояльные сотрудники	6	85,7	12	26,7
Нелояльные сотрудники	1	13,3	33	73,3

Также сотрудникам было предложено ответить на вопрос относительно уровня мотивации к работе на предприятии. Среди административного персонала такой уровень назвали высоким 71,4% респондентов (5 сотрудников), а среди производственного персонала высоким уровень мотивации назвали 33,3% (15 сотрудников).

Проведя корреляционный анализ уровня мотивации и лояльности была установлена связь (0,85 у производственного персонала, 0,64 у административного персонала). Данные исследования подтверждают высокую роль мотивационного комплекса и уровня лояльности персонала в организации.

Таким образом, большинство персонала по различным причинам не ощущают себя частью компании.

По результатам проведенного исследования можно сделать выводы:

- выявлен низкий уровень лояльности сотрудников по отношению к организации;
- установлено, что система мотивации неразвита;
- прослеживается прямая связь уровня мотивации и лояльности персонала в организации ООО «ПЕК»;
- наблюдается проблема отсутствия нематериального стимулирования.

Второй этап исследования заключается в проверке полученных в ходе реализации первого этапа результатов. Был проведен опрос относительно мотивационных стимулов, способных повысить степень приверженности компании или изменить решение об увольнении. Были получены следующие результаты (рисунок 4).

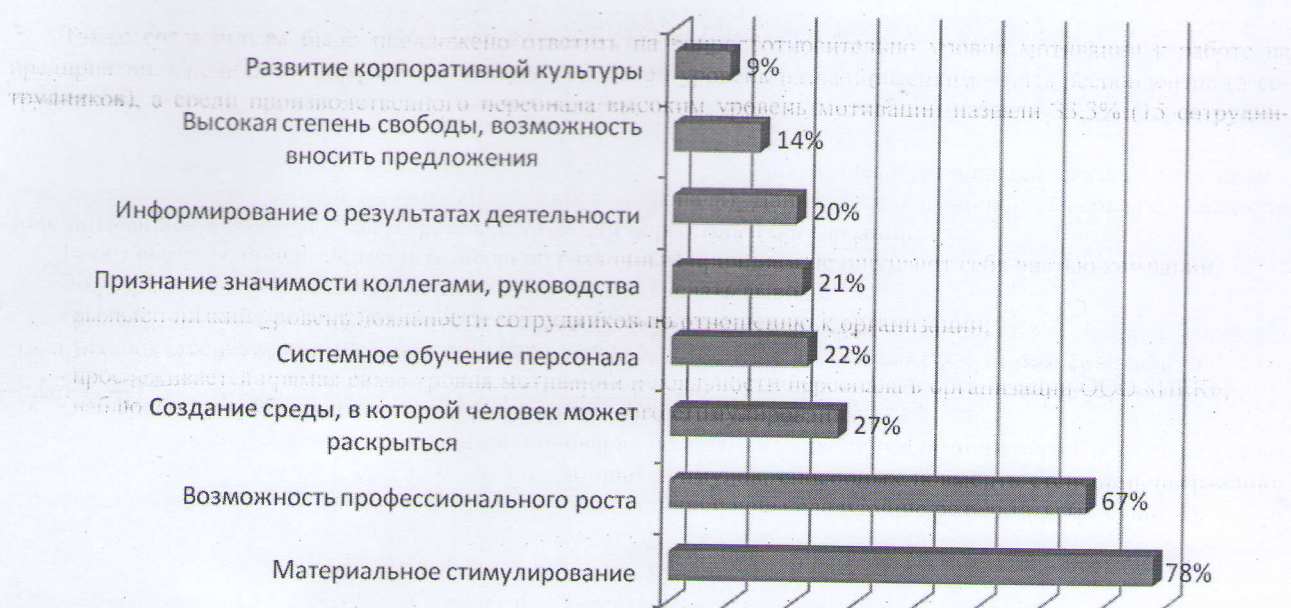


Рис.4. Результаты опроса.

Несмотря на очевидную потребность персонала в построении системы мотивации, в процессе проведения исследования было выявлено отсутствие таковой в ООО «ПЕК». Особо следует отметить проблему отсутствия нематериального стимулирования персонала.

В заключении проведенного исследования, руководству предприятия было предложено:

- 1 Провести более детальное исследование уровня лояльности и факторов на него влияющих (особенно по ценным кадрам);
- 2 Разработать и внедрить систему нематериальной мотивации персонала, что позволит повысить эффективность труда при минимальных вложениях;
- 3 Способствовать поддержанию системы мотивации и лояльности в рабочем состоянии;
- 4 Сформировать систему распределения благ в организации.

Разработать и внедрить систему нематериальной мотивации персонала, что позволит повысить эффективность.

Проведенное исследование позволило выявить основные проблемы системы мотивации на предприятии ООО «ПЕК», а также установить взаимосвязь мотивации и уровня лояльности персонала. Наиболее значимым фактором формирования лояльности для персонала ООО «ПЕК» после материального стимулирования было признано развитие персонала: обучение, карьерный рост. Программа развития персонала – понятная и наглядная, может стать мотивационным рычагом, способствуя созданию лояльного поведения персонала.

Было проведено дифференцирование сотрудников по параметру лояльности к организации и выявлены различия по подгруппам. Установлена значимая составляющая системы мотивации сотрудников, которая может быть использована менеджерами для реализации кадровой стратегии.

1. Госностаев, С. Нематериальные факторы, влияющие на уровень лояльности персонала организации / С. Горностаев // Управление персоналом. – 2013. – № 4. – С. 39–41.
2. Демидова, Н. Как воспитать благодарных сотрудников / Н. Демидова // Справочник по управлению персоналом. – 2009. – № 7. – С. 64–67.
3. Латышова, Л.С. Влияние внутреннего маркетинга на результат бизнеса / Л.С. Латышова, Е.К. Пантелеева // Маркетинг и маркетинговые исследования. – 2012. – №1. – С. 18–30.
4. Маслоу, А. Мотивация и личность. – 3-е изд. – / А. Маслоу; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2010. – 352 с.
5. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В.Т. Соломанидин; Рос. эконо. академия им. Т.В. Плеханова. – М.: Alpha – Press, 2011. – 688 с.
6. Успенская, Е. Атмосфера лояльности / Е. Успенская, М. Афонина, А. Удалова // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – № 6 (июнь). – С. 70–73.
7. Масилова, М. Г. Организационная культура и результативность деятельности вуза / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Университетское управление: практика и анализ. — 2013. – № 2 (84). – С. 34–40.

АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

В.С. Гордеева

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
г. Владивосток*

Организация обучения персонала в подобных обстоятельствах призвана учесть весь диапазон вопросов адаптации сотрудника к внешним и внутренним условиям функционирования и развития организации. Важнейшее условие эффективного функционирования любой организации это развитие персонала. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании негативно отражается на результатах ее деятельности.

Сейчас выдвигаются все более новые условия к обучению персонала, которые подразумевают постоянное и систематическое обновление, расширение и углубление уже существующих знаний всех сотрудников компании. Система обучения и развития персонала считается определяющей для принятия многих ключевых управленческих решений в кадровом менеджменте – в частности, решений, которые затрагивают перераспределения компетенций и полномочий, формирования кадрового резерва, передвижение работников на новые должностные позиции, формирования проектных групп, оценки эффективности использования кадровых ресурсов.

Организация обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет – наибольший (после заработной платы) статьей затрат многих компаний, которые осознали каким сильным рычагом увеличения общей эффективности работы компании считается высококвалифицированный персонал.

Помимо прямого воздействия на финансовые результаты компании, профессиональное развитие содействует формированию благоприятной корпоративной культуры, оказывает значительное воздействие на мотивацию сотрудников и их преданность предприятию.

Существует очень большое разнообразие систем, методов и форм обучения. Что бы выбрать тот или иной метод обучения, необходимо рассматривать множество факторов, например цели и задачи обучения, уровень квалификации и профессиональную подготовку обучаемых, их мотивационные установки.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что в современных условиях нужен качественно другой подход к обучению персонала. Современный работник обязан владеть стратегическим мышлением, предприимчивостью, обширной эрудицией, высокой культурой, перспективой адаптироваться к постоянным переменам внешней среды.

Заметный вклад в рассмотрение и исследование данной проблемы внесли такие ученые и специалисты как Т.Ю. Базаров, В.В. Гончаров, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов и другие авторы.

Мероприятия по введению в штат специалиста по работе с персоналом, позволяют:

- анализировать и обеспечивать соответствие стратегий и политики управления персоналом стратегическим целям бизнеса компании;
- осуществлять комплексный анализ структуры предприятия и соподчинения руководителей разных рангов;