



Министерство образования и науки РФ
Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса

Институт права

ПРАВОВАЯ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА В XXI ВЕКЕ

СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Материалы международной ежегодной
научно-практической конференции

г. Владивосток
16–17 июня 2015 г.

Ответственный редактор д-р полит. наук, канд. юрид. наук, доцент
А.Ю. Мамычев

Владивосток
Издательство ВГУЭС
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 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.....**

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
Драгожилов 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.....	324

лидера, сменились доверием и уважением. Недоработка в этом вопросе или затягивание предоставления информации о новом руководителе зачастую влекут за собой увольнения сотрудников по собственному желанию.

6. Сотрудники удаленных офисов.

Под термином «удаленный офис» понимается не только филиал, расположенный на значительном расстоянии от основного офиса, но и, возможно, склад, находящийся в соседнем районе. Сотрудники такого удаленного подразделения могут быть незаслуженно обделены вниманием, из-за чего не знают и не воспринимать нормы корпоративной культуры. Таким образом, для этой части персонала наиболее приоритетна организационная и социально-психологическая адаптация. Ее проведение предотвратит возможное появление субкультур и недружелюбное отношение к головному офису.

Между тем в удаленных подразделениях далеко не всегда есть HR-служба, и функции адаптации ложатся на руководителей филиалов. В этом случае важно делать упор на подготовку раздаточных материалов, использование возможностей электронного обучения и внутренних корпоративных порталов [2].

Каждая из перечисленных категорий способна создать определенные проблемы для организации при отсутствии выстроенной системы адаптации и наставничества, что может привести к повышению уровня текучести кадров в организации. Если же рассматривать проблему более комплексно на уровне отдельного населенного пункта или даже региона, то отсутствие выстроенной системы трудовой адаптации на отдельно взятых предприятиях может привести к появлению феномена кадрового дефицита на рынке труда данного региона. Иначе говоря, большинство приходящих в организацию сотрудников не могут удержаться в компании, что истощает рынок и создает негативную репутацию для организации как работодателя.

Для профилактики и борьбы с кадровым дефицитом современные российские компании, как правило, используют практически все способы, которые только имеются в сегодняшнем арсенале кадровых служб: подбор специалистов по рекомендациям собственных сотрудников, ротацию персонала, отбор кандидатов на открытом рынке труда (в том числе и с привлечением кадровых агентств), headhunting, вторичная адаптация ранее работавших в компании сотрудников, но длительное время отсутствующих по причине службы в армии, декретного отпуска, подготовку молодых специалистов в вузах и т.д. [5]. Соответственно для системного решения проблемы кадрового дефицита необходимо не только выстраивать эффективную систему подбора персонала, но и позаботиться об его удержании в организации через механизмы трудовой адаптации.

Таким образом, адаптация как подсистема системы управления персоналом имеет четкую структуру, оказывает экономически и социально обусловленными технологиями воздействия на персонал. Адаптация несет значительную нагрузку в сфере кадрового обеспечения организации и тесно связана со всеми остальными элементами системы управления персоналом. Ее содержание выработано в процессе практики работы с кадрами и включает основные принципы функционирования и развития целостной системы управления персоналом.

1. Володина, Н.А. Особенности адаптации: от рабочего до руководителя [Электронный ресурс] / Н.А. Володина // Справочник кадровика. – 2009. – №3. – Режим доступа: http://www.personal.ru/journal/202/4595/?sphrase_id=173597

2. Адаптация персонала [Электронный ресурс] // Pandiaweb.ru: социальная сеть. – Режим доступа: <http://pandia.ru/text/77/167/6609.php>

3. Якимова, З.В. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия / З.В. Якимова, Ю.Е. Вакулич // сб. докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11–12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133-137. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-personov-2012.pdf>

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И СТРУКТУРНЫЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Ф.Ю. Шумкин, бакалавр 4 курса кафедры управления персоналом и трудового права института права

М.Ю. Дикусарова – научный руководитель, канд. социол. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток*

В системе управления персоналом одним из важнейших механизмов является стимулирование персонала, так как оно ориентировано на побуждение человека к качественному и эффективному выполнению работы. Руководители компаний уделяют внимание на финансовые, административные и маркетинговые аспекты организационной деятельности и, зачастую, игнорируют такой важный аспект, как работа с персоналом, который фактически обеспечивает эффективность деятельности предприятия. В настоящее время потребности работников изменились. Кроме финансовых поощрений в стимулировании и мотивации огромное значение имеют нематериальные стимулы. Такой вид стимулирования направлен на улучшение морального климата в коллективе, создание условий для эффективной работы и повышение лояльности работников к компании [1].

Нематериальное стимулирование – это такой вид поощрения, который носит моральный характер, а не предлагается работнику в виде денежных средств. Такой вид поощрений оказывает на работников положительное влияние, даёт им чувство значимости, в то время как материальное стимулирование имеет только денежное значение [2].

Все виды нематериального стимулирования можно разделить на 4 группы:

- поощрения, связанные с графиком работы (дополнительные дни отдыха и гибкий график работы);
- корпоративные мероприятия;
- признание заслуг сотрудника (почётная грамота, фото на доске почёта, титул лучшего работника и другое);
- материальные (неденежные) поощрения (абонемент в спортзал, билеты в кино, театр, цирк, сертификат в салон красоты и другое).

Поощрения, связанные с графиком работы – это уникальный вид нематериального стимулирования, так как они являются индивидуальными для каждого сотрудника. Так, например, таким видом поощрения могут наградить сотрудника, выполнившего работу до назначенного срока [3].

Проводимые в компании корпоративные мероприятия могут выступать эффективным стимулом для работы в конкретной организации. Частые «посиделки» приводят к сплочению коллектива и дальнейшей его слаженности. Этот вид поощрения даёт сотрудникам понимание, что руководство «заботится о тех, кого приручили».

Признание заслуг работников является самым эффективным методом нематериального стимулирования. Оно может быть реализовано различными способами: от благодарности с вручением грамоты до получения специального кабинета. Такой метод поощрения повышает самооценку сотрудника и даёт показательный пример для коллегам.

Неденежные поощрения – продуктивный способ стимулирования, при котором учитываются индивидуальные особенности сотрудников. Так, например, если в коллективе преобладает женская часть сотрудников, то чаще всего поощрениями будут служить разнообразные сертификаты в салоны красоты. Мужчинам же могут быть предложены билеты на футбол [4].

Для эффективной работы персонала необходимо, чтобы менеджерами по персоналу компании была разработана система нематериального стимулирования, учитывающая специфику производства и корпоративную культуру организации. В частности, очень важно, чтобы разработанная система стимулирования персонала была отражена в кадровой политике организации [5].

В научной литературе существуют различные точки зрения и подходы к технологии построения системы нематериального стимулирования работников. На основе анализа и обобщения источников по теме исследования нами была разработана структура построения системы нематериального стимулирования, включающая 5 стадий:

1 стадия – анализ существующей системы стимулирования: диагностическая стадия.

На этом этапе hr-менеджер проводит анализ существующей системы нематериального стимулирования, исследование среди сотрудников организации с целью выявления стимулирующих воздействий и удовлетворённости разнообразными аспектами труда. В качестве методов анализа могут выступать анализ документов, методы опросов, методы наблюдения и др. Также, необходимо проанализировать рынок труда для ознакомления с уровнем оплаты труда в других компаниях такой же сферы деятельности. На основании этих данных будет строиться система нематериального стимулирования.

2 стадия – подготовительная.

На данном этапе принимается решение о создании системы нематериального стимулирования. Происходит постановка её целей и задач (например, повышение качества работ). А также указываются, на какие методы стимулирования будет ориентирована эта система. Рекомендованными методами стимулирования на этой стадии могут выступать:

- грамота;
- титул «лучший работник»;
- билеты в кинотеатр, театр;
- оплата проезда до работы и с работы;
- абонемент в спортзал;
- бесплатные обеды;
- сертификат в салон красоты;
- дни отдыха и т. д.;

3 стадия – построение системы нематериального стимулирования.

Для создания системы нематериального стимулирования необходимо учитывать:

- размер организации;
- местоположение;
- стиль управления;
- сферу деятельности;
- систему материального вознаграждения;
- квалификацию работников;
- финансовое состояние организации;
- корпоративную культуру.

Система стимулирования должна соответствовать задачам, поставленным на первой стадии.

4 стадия – утверждение системы. На этом этапе разработанная система нематериального стимулирования проходит согласование с руководством организации и ознакомление с ней работников.

5 стадия – внедрение системы. На этом этапе может осуществляться незначительная корректировка системы нематериального стимулирования персонала с целью сбалансированности ее реализации с основными процессами, проходящими в организации.

6 стадия – анализ работы системы. На этом этапе необходимо разработать и внедрить надежную систему оценки эффективности работы системы нематериального стимулирования. Функционировать подобная система оценки может на основе мониторинга, с помощью которого формируется система информации, которая позволяет быстро и гибко реагировать на изменения в системе нематериального стимулирования работников.

7 стадия – внесение изменений в систему нематериального стимулирования в случае ее отклонения от ключевых показателей производительности и эффективности.

В качестве основы функционирования системы нематериального стимулирования работников предлагаются следующие принципы:

- целенаправленность;
- системность;
- комплексность;
- гибкость;
- прозрачность.

При разработке системы нематериального стимулирования необходимо учитывать следующие факторы:

- интересы работников на работе и вне рабочего места;
- разнообразие поощрений;
- своевременность поощрений;
- значимость поощрений;
- творческий подход к высказыванию идей о поощрении;
- публичность поощрения;
- заслуженность поощрения.

Таким образом, система стимулирования персонала – это один из самых важных элементов управления персоналом организации. От того, насколько точна разработанная система стимулирования персонала, зависит атмосфера в коллективе, условия для эффективной работы и лояльность работников к компании.

1. Доронина, И.В. Мотивация и стимулирование персонала: учеб. пособие / И.В. Доронина. – Новосибирск.: СибАГС, 2010. – 48 с.
2. Белкин, В.Я. Мотивы и стимулы труда / В.Я. Белкин // Социальная защита. – 2011. – № 7. – С. 44–47.
3. Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации / О.Е. Алехина // Управление персоналом. – 2012. – № 1. – С. 50–52.
4. Комаров, Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2012. – № 1. – С. 38–41.
5. Дикусарова, М.Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М.Ю. Дикусарова, М.В. Жилина, И.В. Зубкова // сб. Проблемы современной экономики Материалы III Международной научной конференции. отв. ред. Г.А. Кайнова. – 2013. – С. 99–101.

ДИАГНОСТИКА КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ (на примере компании «СОЛЛЕРС»)

П.Д. Чухрай, бакалавр 4 курса, кафедра философии и юридической психологии, институт права

Е.А. Могилёвкин – научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток*

В последние годы, слово компетенция стало уж больно популярное, им пользуется все вокруг, но мало кто знает, что оно означает по определению. Компетенция – базовое качество индивидуума, включающее в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности, необходимых для качественно – продуктивной деятельности. Так же, это совокупность взаимосвязанных базовых качеств личности, включающее в себя применение знаний, умений и навыков в качественно – продуктивной деятельности.

Данная статья посвящена именно коммуникативной компетенции, и ее проявлению в ООО «МСМР2, иными словами, всем нам известная компания Соллерс. Соллерс – это ведущая российская автомобильная компания, работающая в партнерском ключе с ведущими лидерами мировой автоиндустрии, такими как Ford, SsangYong, Toyota, Mazda и Isuzu. Основная направленность компании ориентирована на достижение и удержание лидерских позиций на рынке пассажирских и легких коммерческих автомобилей в России и странах та-