

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

Том 3

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

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

ятия или города нормализовать ситуацию могут правильные действия менеджера по персоналу, умение переориентироваться на потребности кризисного периода.

1. Сидунова Г. И. Специфика и закономерности формирования региональной кадровой политики // Известия ВГПУ. - 2014. - №8 (93). С. 125-133.
2. Тарасова Н. А. Роль вынужденной занятости в России переходного и кризисного периодов // Власть. 2011. №2. С. 92-96.
3. Шерер И.Н. Современное решение проблем молодежного рынка труда в регионах / И.Н. Шерер // Философия социальных коммуникаций. - 2011. - №4(17). - С. 3-6.
4. Argandoña A. Three ethical dimensions of the financial crisis [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.iese.edu/research/pdfs/di-0944-e.pdf
5. Cornel G. The Contemporary Crisis and its Determinative Factors within Globalization Framework / P.Catalin, N. Filip, G. Cornel // OVIDIUS UNIVERSITY ANNALS: economic sciences series. - Volume XIII. - Issue 1, 2013. - P. 33-37.
6. Popkova E.G., Implementation of the Concept of Personnel Marketing In Modern Russia [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.388.4441&rep=rep1&type=pdf>
7. The impact of the global financial crisis on border-crossing mergers and acquisitions: A continental/industry analysis. - 2015. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/63563/>

УДК 331.108

Практические аспекты кадрового аудита на примере организации «Штыковские пруды»

Пушкина Анастасия Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: pushkina_anastasia@mail.ru, +79084512448
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Ким Софья Владимировна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: sonchik.kim@yandex.ru, +79147912727
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Функционирование любой организации зависит от человеческих ресурсов. Проблема подбора и отбора персонала решается при помощи аудита. Аудит найма как кадрового процесса позволяет исключить большую часть ошибок на начальном этапе управления персоналом.

Ключевые слова и словосочетания: кадры, аудит, кадровый аудит, подбор и отбор, найм персонала.

Practical aspects of personnel audit by the example of the organization «Shtykovskie prudy»

Pushkina Anastasiya Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Kim Sofya Vladimirovna,
bachelor of the 3rd year, department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The functioning of any organization depends on human resources. The problem of selection and selection is achieved by means of the audit. Audit recruitment of personnel as the process eliminates most of the errors in the initial phase control personnel.

Keywords: personnel, audit, HR audit, recruitment and selection, hiring.

В условиях современной экономики, когда расширяется роль персонала в организации, формируются новые требования к разработке и оценке управления кадрами, успешное развитие любого предприятия напрямую зависит от его человеческих ресурсов. Достижение стратегических целей предприятия невозможно без анализа трудовых показателей, позволяющих оценить как экономическое состояние трудовой сферы, так и найти пути улучшения социально-трудового климата в коллективе, определить методы более эффективного использования рабочей силы. И одним из способов оценки трудовой деятельности и анализа трудовых показателей является аудит в сфере человеческих ресурсов предприятия.

Существует множество мнений и определений, которые характеризуют понятие аудита. Так, Г.Г. Меликьян определяет аудит в трудовой сфере как периодически проводимую систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений [3, с.14]. Объектом аудита в трудовой сфере является персонал и, в первую очередь, его деятельность. Также в рамках аудита персонал организации и его деятельность представляются в виде системы показателей, которые позволяют оценить: результативность, эффективность функционирования трудового потенциала, организацию социально-трудовых отношений, систем стимулирования и оплаты труда, рациональность методов оценки персонала, процесса организации рабочих мест, разделение работ, а также эффективность использования рабочего времени и т.д.

Аудит позволяет убедиться в соответствии деятельности предприятия и стратегии его развития с системой управления персоналом, а также выявить соответствие регламентации социально-трудовых отношений в виде законов, правил и норм, инструкций и методик, определяющих эту деятельность. По результатам аудиторской проверки могут быть определены направления для установления стандартов или их кардинального изменения или совершенствования. Проверка также способствует рационализации кадровых процессов, кадровым перестановкам, улучшающим качественный состав трудовых ресурсов, ротации сотрудников и развитию творческой активности [2, с. 14]. Что касается работы с кадровым отделом предприятия, то здесь аудит позволяет повысить роль и влияние кадрового администрирования, сблизить деятельность кадровых служб с целями и задачами предприятия, заострить их внимание на ранее незамеченных важных вопросах. Современная управленческая практика требует совершенствования управления качеством труда [1, с.1]

Таким образом, аудит состава и структуры кадров, позволяющий выяснить характеристики персонала предприятия, имеет практическое значение. Рассмотрим практическое применение аудита состава и структуры кадров, анализа системы отбора и подбора персонала на примере парка семейного отдыха «Штыковские пруды». В качестве метода кадрового аудита были выбраны анализ кадровых документов и опрос административного состава организации. Парк семейного отдыха «Штыковские пруды» зарегистрирован 11 декабря 2009 года, регистрирующим органом является Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы по Приморскому краю. Основной вид деятельности парка: предоставление услуг по временному размещению и проживанию, организация семейного досуга, активного отдыха, проведение развлекательных мероприятий. Организационно-управленческая структура ИП Ким В.Д. представляет собой линейно-функциональную систему управления, которая предполагает распределение всей деятельности базы отдыха по направлениям. Структура необходима, чтобы все протекающие в организации процессы осуществлялись своевременно и качественно. В организационной структуре парка семейного отдыха «Штыковские пруды» функции управления деятельностью реализуются подразделениями аппарата управления и отдельными работниками, которые при этом вступают в экономические, организационные, социальные, психологические и другие отношения друг с другом.

Управление парком семейного отдыха «Штыковские пруды» осуществляет директор. Он организует работу и взаимодействие всех структур. Распределение прав, полномочий и функциональных обязанностей органов управления и структурных подразделений определяются Уставом компании и внутренними документами. Каждый отдел парка выполняет функции и имеет определенные полномочия, утвержденные руководством предприятия. Для изучения состава и структуры кадров организации «Штыковские пруды» был проведен анализ персонала за последние 2 года.

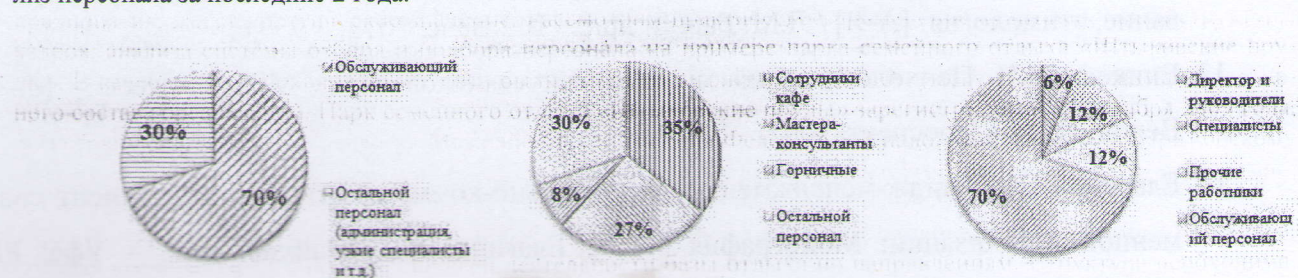


Рисунок 1 – Процентное соотношение персонала в 2013 году

В 2013 году среднесписочная численность работников составила 100 человек. На диаграммах (Рисунок 1) представлена информация о процентном соотношении персонала на предприятии, таким образом, основная доля работников (70 чел.- 70% от общего количества работников) приходилась на обслуживающий персонал, из

представлена информация о соотношении персонала по профессиональному типу, основными числами которых 35% составляли сотрудники кафе, 27% занимали мастера-консультанты в творческой мастерской и 8% горничные от всего кадрового состава организации. В 2013 г. среднесписочная численность остальных служащих составила 30%, из них директор и руководители - 6%, специалистов - 12% и 12% прочих работников от всей численности персонала. Результаты анализа персонала в 2014 г. представлены на следующих диаграммах:

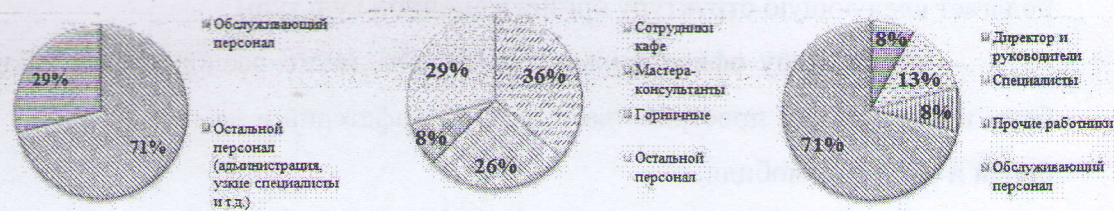


Рисунок 2 – Процентное соотношение персонала в 2014 году

Среднесписочная численность работников в 2014 г. составила 120 человек. При этом основная доля работников (Рисунок 2) приходилась на обслуживающий персонал (85 чел. т.е. около 71% от всего кадрового состава), из которых 36% составили сотрудники кафе, 27% – мастера-консультанты и 8% горничные. Что касается среднесписочной численности служащих, то их доля составила 29%, из которых директор и руководители - 8%, специалистов – 13% и 8% прочих работников от всей численности персонала.

Анализ половозрастного состава персонала парка семейного отдыха «Штыковские пруды» показал, что в 2013 г. на предприятии были заняты 68 женщин и 32 мужчин, а в 2014 г. – 77 женщин и 43 мужчины.

Стоит отметить, что резкое увеличение численности сотрудников произошло из-за открытия новых точек питания, а также за счет кадровых перестановок.

В связи с тем, что в парке отдыха «Штыковские пруды» предоставляется разнообразные виды услуг населению, кроме административных отделов в организационной структуре присутствуют также и вспомогательные подразделения: котельная, швейная мастерская, строительный участок и др. Особенности деятельности таких подразделений обуславливает найм персонала с неполным высшим или средним образованием. Но, несмотря на это, качеству трудовых ресурсов в организации уделяется большое внимание: в 2013 г. доля работников с высшим образованием составила 48% от общей численности персонала, а в 2014 г. они составляли 55% от общей численности персонала. Таким образом, за год в парке семейного отдыха «Штыковские пруды» не только увеличилась численность сотрудников, но и повысилась доля сотрудников с более высоким уровнем образования. Этому способствует тщательно проводимый отбор сотрудников при приеме их на работу.

В парке семейного отдыха «Штыковские пруды» разработано «Положение о подборе персонала», которое является внутренним документом организации и определяет порядок поиска и подбора сотрудников. Главной целью подбора персонала в организации является нахождение эффективно работающих сотрудников для достижения стратегических и тактических целей предприятия. Найм персонала производится при замене увольняющегося/увольняемого сотрудника или в случае ввода в структуру организации новой должности. Подбор персонала в компании осуществляется на основании действующего законодательства и на основании положения о подборе.

Отдел кадров на базе отдыха организует поиск новых сотрудников, при этом использует разные методы и технологии, которые зависят от уровня и требований, предъявляемых к вакантной должности. Внутренний набор происходит в соответствии со следующим алгоритмом:

1. сотрудников информируют об открытой вакансии;
2. собирается и анализируется информация о работниках, желающих занять вакантное место;
3. проводится собеседование кандидатов с руководством организации;
4. принимается окончательное решение о приеме сотрудника на вакантную должность;
5. оформляется трудовой договор;
6. сотрудников информируют о закрытии вакансии.

Внешний подбор кандидатов в анализируемой организации имеет ряд особенностей и осуществляется следующим образом:

1. собираются и анализируются анкеты и резюме;
2. проводится их конкурсный отбор;
3. с отобранными кандидатами проводится собеседование;
4. прошедшие собеседование кандидаты проходят тестирование;
5. кандидаты проверяются службой безопасности организации;
6. проводится личное собеседование с директором организации;
7. принимается решение о приеме или отказе кандидату;
8. оформляется трудовой договор.

Еще одним вариантом подбора кандидатов в организации является их поиск с использованием сети Интернет и СМИ: размещается объявление о вакантной должности на специальных Интернет-ресурсах или публикуются объявления в средствах массовой информации. Такой способ может служить как обычным информированием кандидатов, так и самостоятельным методом поиска потенциальных сотрудников.

Так как основную долю работников организации «Штыковские пруды» составляет обслуживающий персонал, то на подбор данной категории сотрудников делается большой упор. Основные требования к соискателям разделяются на две группы: личные качества, которые должны присутствовать в человеке изначально, и профессиональные навыки, которые можно развить в процессе рабочей деятельности. Каждой вакантной должности соответствуют различные профессиональные требования, которые, естественно, должны соблюдаться, но работодатель уделяет большое внимание и личным качествам, и относит к ним внутреннюю культуру человека, неконфликтность, чувство такта, оптимизм. А также стрессоустойчивость, коммуникабельность, умение расположить к себе, открытость, отзывчивость, способность работать в команде – эти свойства должны присутствовать у человека, желающего работать в парке семейного отдыха «Штыковские пруды». Дипломы и сертификаты приветствуются.

При принятии решения относительно отбора на вакантную административную должность в организации «Штыковские пруды» учитывается множество факторов, так как руководители в системе управления занимают центральное положение. И при увеличении сложности и совершенстве системы управления, растут и требования к руководителю.

Для кандидатов, желающих занять руководящие позиции в данной организации, выдвигаются следующие требования:

1. высокая профессиональная подготовка (опыт, высшее образование, высокая квалификация и т.д.);
2. соответствие личностным и деловым требованиям организации;
3. умение организации командной работы (создание команды, воодушевление ее членов для достижения поставленных целей и т.д.);
4. кандидат должен уметь планировать, организовывать, делегировать и контролировать работу персонала;
5. кандидат должен стремиться к профессиональному и личностному росту, проявлять инициативу и интерес к работе, а также мотивировать к этому своих подчиненных.

Выполнение всех вышеперечисленных требований дает возможность формирования сильной и успешной команды. Таким образом, проведенный кадровый аудит показал, что данная компания является успешной и конкурентоспособной на рынке услуг и труда. Руководство базы отдыха не только пополняет портфель услуг для более качественного обслуживания гостей парка, но и следит за развитием своего персонала в целом и инвестирует в их развитие. А строгое соблюдение всех описанных правил и требований позволяет компании успешно развиваться уже в течение шести лет.

При принятии решения относительно отбора на вакантную административную должность в организации «Штыковские пруды» учитывается множество факторов, так как руководители в системе управления занимают центральное положение. И при увеличении сложности и совершенстве системы управления, растут и требования к руководителю.

1. Дикусарова М.Ю. Управление профессиональной карьерой как способ повышения эффективности деятельности организации / М.Ю. Дикусарова, С.Ю. Маслова // Экономика, управление, финансы (II): материалы междунар. заоч. науч. конф. – Пермь: Меркурий. – 2012. – 204 с.
2. Кемпбел Д. Стратегический менеджмент / Д. Кемпбел, Дж. Стоунхаус, Б. Хьюстон // – М.: Проспект, 2010. С. – 230.
3. Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Р. П. Колосова, Г.Г. Меликьян // - М.: ТЕИС, 2008. С. – 458.

УДК 316.354:351/354

К вопросу о диагностике персонала кадровой компании «Nova Consulting»

Роевко Надежда Олеговна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: Nadezhda.RoenkoNR@vvsu.ru; тел.: +79147386749
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрены теоретические подходы к проведению и классификации кадровой диагностики в организации. Выделены общие составляющие кадровой диагностики, и сформулированы перспективы ее развития. На примере кадровой организации проведена кадровая диагностика и дана оценка персоналу компании.

Ключевые слова и словосочетания: персонал, кадры, человеческие ресурсы, диагностика.

On the question of the diagnosis of personnel staffing company «Nova Consulting»