

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

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 5 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

ISBN 978-5-9736-0341-0

© Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса, издание, 2015

<i>Копылова М.А., Руденко Л.Л. Особенности развития гостиничной инфраструктуры в Партизанском городском округе</i>	209
<i>Костюченко С.А. Анализ рынка туристских услуг России и Приморского края: состояние, тенденции, факторы роста и барьеры</i>	213
<i>Крень И.И., Гомилевская Г.А. Кластерный подход к управлению туризмом на территориальном уровне (на примере ТРК «Горный ключ» на территории Кировского муниципального района, Приморский край)</i>	216
<i>Кулик В.А., Нарута Я.С. Проблемы и перспективы развития экстремальных видов туризма в Приморском крае</i>	219
<i>Лаптева В.В., Ходова С.С. Мотивация персонала в туристической отрасли</i>	221
<i>Лукашкина М.Е., Григорюк Е.О., Руденко Л.Л. Основные принципы «философии гостеприимства» известных гостиничных сетей</i>	224
<i>Лутов В.П. Инновационные методы продвижения молодежных событийных туров</i>	228
<i>Ляшенко Е.Г., Арсентьева А.В. Влияние информационных технологий на развитие самостоятельного туризма</i>	234
<i>Майдан А.Е. Особенности лечебно-оздоровительного туризма</i>	238
<i>Назаров А.С., Магалиш Т.Л. Туризм – перспективная модель развития общества</i>	240
<i>Никулина А.И., Бондарь М.В. К вопросу разработки спортивных тематических мероприятий в событийном туризме</i>	244
<i>Никулина В.И., Бондарь М.В. Велнес-услуги как составляющая здорового образа жизни (на примере ГК Аванта г. Владивосток)</i>	247
<i>Норкин Р.П. Повышение безопасности и культурного уровня туризма на базе высокоинформативного веб-портала</i>	249
<i>Носова Ю.А., Бондарь М.В. Продвижение турпродукта: опыт рекламного размещения в социальных сетях (на примере ООО «ДВ Фрегат Аэро» г. Владивосток)</i>	251
<i>Подшивайлов А.А. Китайско-российское сотрудничество в туризме</i>	255
<i>Приходько А.А., Бурилова В.С. Разработка концепции продвижения туристско-рекреационных кластеров на примере Приморского края</i>	257
<i>Ракин Н.А., Руденко Л.Л. Формирование современных бизнес-моделей в индустрии гостеприимства</i>	264
<i>Скиданенко А.П. Медицинский туризм в Сингапуре: преимущества и недостатки</i>	266
<i>Тюрина Д.Я. Перспективы развития сельского туризма в Приморском крае на примере ООО «Лотос-тур»</i>	269
<i>Харина Г.Н., Толстых И.Н. Особенности развития культурного туризма в городе Владивостоке</i>	272
<i>Чистохина А.Ю., Арсентьева А.В. Анализ удовлетворенности потребителей услуг ресторанов корейской кухни в Приморском крае</i>	274
<i>Щеретова В.А., Латкин А.П. Въездной туризм в Приморском крае: тенденции, проблемы и новые приоритеты</i>	278
<i>Шестернина А.В. Особо охраняемые природные территории. Возможности и перспективы развития</i>	281
<i>Шрамкова О.П., Березнюк К.С. Гостеприимство как секретный элемент обслуживания в сфере услуг</i>	285
<i>Шульгина М.А., Руденко Л.Л. Оценка конкурентоспособности ГРК «Аванта» на рынке бизнес-отелей Владивостока</i>	287
<i>Щербатова Л.Н. Проблемы интеркультурной адаптации иностранных студентов в студенческом городке ВГУЭС</i>	291

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

<i>Акишева А.В., Грицан Д.Г. Кадровый потенциал организаций индустрии развлечений</i>	294
<i>Алексеев С.О., Костинова О.Н. Разработка стратегии управления персоналом ООО Рамзай-ДВ, город Артем</i>	297
<i>Андреев В.В., Степаненко Е.П. Особенности подбора специалистов по кадрам в крьюинговую компанию</i>	300
<i>Бехтерева А.В. Кадровый аудит и потенциал в ООО «Да Вингс», г. Владивосток</i>	302
<i>Бойченко Е.С., Юрлина К.Ю. Организация рабочего места как фактор повышения эффективности трудового процесса</i>	304
<i>Бурдеева Н.В., Ерусланова Г.И. Особенности кадрового делопроизводства на предприятиях малого и среднего бизнеса</i>	307
<i>Вдовина М.С., Майдан А.Н. Особенности подбора персонала в туристической отрасли на примере компании ООО «Пегас Туристик»</i>	311
<i>Волкова Е.А. Аудит кадрового потенциала и его роль в развитии организации</i>	313
<i>Гуменюк М.Г., Дмитрук О.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на примере муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры п. Врангель» Находкинского городского округа</i>	316
<i>Демина Е.О. Анализ эффективности источников привлечения персонала</i>	318
<i>Денисова Е.И. Система показателей эффективности персонала</i>	321

подробную информацию о туристической компании, а также проявить себя. Для этого чаще всего используются такие виды собеседования: биографическое, ситуационное, кейс-интервью, стрессовое интервью [2].

Рассмотрим открытую вакансию на должность туристического агента. К кандидату на замещение такой вакантной должности применяется такой метод подбора персонала как кейс-интервью. Во время кейс-интервью кандидат обычно решает задачи, которые направлены на выявление его поведенческих качеств в заданной ситуации. Данное интервью проводит только менеджер по подбору персонала. Собеседования с руководителем подразделения проходят только после того, как был произведен сбор информации о кандидате и его решили принять. Руководитель проводит уточнения моральных и профессиональных качеств кандидата для проведения анализа «насколько данный кандидат подходит организации и коллективу». Также, только руководитель может подробно ознакомить кандидата с вакансией, должностными обязанностями в данной компании и о самой организации. Далее, кандидат проходит испытательный срок в организации. На данной стадии существует ряд исключений для кандидатов. Например, испытательный срок не устанавливают для молодых специалистов, только окончивших высшее или среднее профессиональное учебное заведение, для лиц младше 18 лет, для переведенных сотрудников из одного отдела в другой или из одной компании в другую и для беременных женщин. И только после успешного прохождения этой стадии окончательно утверждается кандидатура на данную вакансию либо происходит высвобождение «стажера» и на его место ищут нового кандидата.

Основными критериями в подборе персонала для кандидата в туристической компании будут являться такие качества кандидатов как стрессоустойчивость, мобильность, знание иностранного языка. Также дополнительными преимуществами у кандидата будут знание культурных особенностей часто посещаемых туристических стран, образование по направлению «туризм», что позволяет кандидату более точно разбираться в тонкостях подбора туров для клиентов.

Немаловажным фактором при подборе персонала в туристическую компанию ООО «Пегас Туристик» служит возраст кандидата. По статистике, проведенной при аудиторской проверке, руководство компании отдает предпочтение кандидатам возрастной группы от 30 - до 40 с высшим образованием. Данная информация дает возможность сделать вывод о конкурентном преимуществе этой организации [3].

В заключении хотелось бы отметить, что главным фактором успеха организации, является, прежде всего, правильно подобранный, грамотный персонал. Только персонал может помочь продвинуть высоко на пьедестал туристического рынка компаний. Если кадры будут не грамотны, не образованны, любая компания не сможет развиваться и выжить в жестокой конкурирующей среде рыночной экономики.

1. Дикусарова М.Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М.Ю. Дикусарова, М.В.Жилина, И.В.Зубкова // Проблемы современной экономики: материалы III Междунар. науч. конф. – Челябинск: Два комсомольца. - 2013. – 172 с.

2. Отбор персонала в туристской фирме [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biglibrary.ru/category46/book141/part34/>

3. Пегас Туристик [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pegast.ru/>

4. Управление персоналом: учебник для вузов/ под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити, 2003, - 560с.

УДК 316.354:351/354

Аудит кадрового потенциала и его роль в развитии организации

Волкова Елизавета Андреевна,
бакалавр 3 курс, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: liziwolf@mail.ru; 89143352888
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что человеческий ресурс очень мощный двигатель процесса. В настоящее время кадровый аудит играет одну из самых важных ролей в благополучном развитии компании. Аудит человеческих ресурсов поможет указать на слабые и сильные стороны кадрового аспекта организации.

Ключевые слова и словосочетания: кадровый аудит, человеческие ресурсы, управление персоналом, оценка кадрового потенциала.

Audit of human resource capacity and its role in the development of the organization

Volkova Elizaveta Andreevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law

The relevance of this article due to the fact that human resource is very powerful-limited engine process. Currently HR audit plays one of the most important roles in the successful development of the company. A human resource audit will help to indicate the strengths and weaknesses of the personnel aspects of the organization.

Keywords: HR audit, human resources, management of personnel, assessment of personnel potential.

В настоящий период экономики, когда роль кадрового менеджмента растет, появляются новые требования к оценке и разработке управления человеческими ресурсами компаний. Благополучное развитие компании непосредственно имеет зависимость от его человеческих ресурсов.

Оценка эффективности системы управления персоналом и отдельных процессов в пределах данной системы в современный период становятся очень востребованными практиками и теоретиками.

Человеческие ресурсы создают благоприятную атмосферу в компании, которая дает возможность непрерывно совершенствоваться продуктам и бизнес-процессам, что, в свою очередь, устанавливает долгосрочность и устойчивость конкурентных преимуществ предприятия. Конкретно этим объясняется необходимость в изменении отношения к управлению человеческими ресурсами как непосредственно оперативной деятельности. Оценка персонала в осуществлении бизнес стратегии как ключевого ресурса обозначает управление им и на стратегическом уровне.

Стратегическое управление человеческими ресурсами устанавливают как комплексный подход к принятию решений по поводу планов и намерений предприятия в отношении человеческих ресурсов, при котором стратегия определяет логическое олицетворение в политике управления человеческими ресурсами и взаимосвязанных элементов системы управления (адаптации, найма, обучения, управления результативности) [4, с. 89].

Аудит человеческих ресурсов представляет собой периодически проводимую систему мероприятий по сбору информации, ее оценке на данной основе действенности деятельности компании по урегулированию социально-трудовых отношений и организации труда. Осуществление кадрового аудита дает возможность наиболее объективно и подробно оценить деятельность компании в сфере регламентации трудовых отношений, организации трудового процесса. На основании итогов кадрового аудита обычно определяются направления по совершенствованию стандартов, которые определяют организацию трудовых процессов, развития социально-трудовых отношений в компании. Кадровый аудит дает возможность дать оценку в том, применяется ли потенциал целиком и действенно.

В определение «аудит человеческих ресурсов» входят, в первую очередь:

- оценка уровня кадровой обеспеченности компании, т. е. оценка качества и количества специалистов, которые работают на разных направлениях и уровнях, т.е. оценка уровня кадрового планирования в компании;
- оценка степени подготовленности компании к переменам с помощью определения основных типов сотрудников, которые работают на предприятии и типа их мотивации;
- обнаружение имеющейся в компании корпоративной культуры при помощи оценки склонности сотрудников склоняться к определенным нормам и правилам поведения;
- подготовка рекомендаций по определенным кадровым программам (отбору, набору, развитию персонала, адаптации, оценке эффективности труда, планированию карьеры, мотивации и т. д.);
- оптимизация и анализ организационной структуры компании с точки зрения потребности пересмотра передачи полномочий и степени контроля [2, с. 110].

Аудит человеческих ресурсов представляется как процесс формализованных действий, которые направлены на оценку и изучение настоящего состояния человеческих ресурсов на предприятии. Одним из более известных средств оценки эффективности управления человеческими ресурсами выступает оценка методами аудита. Аудит человеческих ресурсов обычно необходимо начинать с выявления руководством организации целей, которые оно желает выполнить в ходе аудиторской проверки.

Аудиторская проверка дает возможность провести сравнение фактического состояния поставленными целями и управления человеческими ресурсами. При аудите человеческих ресурсов для оценки эффективности управления могут использоваться разные источники изучения. Необходимо осуществить знакомство со всеми существующими в кадровом подразделении документами, которые относятся к вопросам управления человеческими ресурсами. Несмотря на имеющиеся отличия в стандартах, которые приняты в разных компаниях, изучаются обычно правила для персонала, должностные описания, организационные графики и многие из тех форм, что используются при осуществлении оценки исполнения установления льгот, а также при составлении коллективных договоров с руководителями предприятий.

После осуществления аудиторской проверки делается письменный отчет, в нем описывается используемая методика аудита, производится формулировка некоторых наблюдений в отношении состояния управления человеческими ресурсами и делаются рекомендации по требуемым совершенствованиям. Для нахождения действенности управления человеческими ресурсами кадровым подразделением требуется обладать максимальной информацией о них. Помимо этого, необходимо помнить, что один из этических аспектов, на который постоянно должны уделять внимание специалисты кадровых подразделений - право сотрудника на проверку информации, которая хранится в файле данного работника. Более распространенными учетными данными яв-

ляются данные по оценке выполнения должностных и индивидуальных заданий; получение разных ставок заработной платы и записи об использующихся способах дисциплинарного поощрения и воздействия. Служащим дается возможность предоставлять дополнительные сведения или высказывать свои несогласия в отношении имеющихся в файлах подробностей. Тем не менее, отдельные работодатели заинтересованы обладать подобной информацией о своих сотрудниках, с которой самим сотрудникам знакомиться не дозволено. Проблемой, с которой периодически сталкиваются компании в отношении ведения учета человеческих ресурсов, выступает неспособность отыскать необходимую информацию без основательных сложностей. Вероятно, намного чаще принимались бы наиболее точные решения по управлению человеческими ресурсами, если бы менеджеры обладали более полной и достоверной информацией по нестандартным случаям, как, к примеру, степень тяжести или причины несчастных случаев, нарушений трудовой дисциплины, прогулов. Решением данной актуальной для большинства нынешних предприятий проблемы выступает хорошо созданная информационная система о человеческих ресурсах.

Аудит человеческих ресурсов включает в себя следующие важнейшие направления аналитической деятельности: качественный и количественный анализ персонала организации; анализ эффективности труда; анализ затрат на труд; анализ общественного развития. В итоге аудита человеческих ресурсов обычно выявляется потребность в пересмотре, оптимизации или определении организационной политики. Изучив систематическую практику, есть возможность отыскать способы ее усовершенствования, это может помочь осуществить политику предприятия в реальных процедурах.

Неадекватные сведения или отсутствие их говорит о потребности в срочном вмешательстве. Основным итог качественного аудита – подведенные заключения о том, что необходимо усовершенствовать в одном или нескольких направлениях управления человеческими ресурсами. В процессе аудита возможно обнаружение и таких важных проблемах, как отсутствие связи между обучением персонала и стратегией развития компании. В данном случае глобальной, главной целью аудита работников выступает оценка производительности и эффективности деятельности рабочих как одного из основных факторов, который обеспечивает прибыльность предприятия [1].

Аудит человеческих ресурсов дает возможность сформировать сильную компанию, которая будет адаптирована к переменам во внешней среде для создания инноваций и формирования конкурентных преимуществ. На основании этого, программа кадрового аудита осуществляется в двух вариантах: минимальный, подходит к характеристикам рабочей силы, и максимальный, требуемый для формирования рекомендаций по улучшению системы управления человеческими ресурсами. В ходе кадрового аудита оценивается подготовка менеджеров для осуществления целей предприятия, проводится анализ численности и структуры персонала. Целью настоящего анализа выступает определение соотношения между специалистами разных категорий и группой руководящих работников, проверка их соответствия новым отраслевым стандартам. Анализ пропорций дает возможность получать общее представление о персонале предприятия и увидеть противоречия в имеющейся системе управления персоналом. Обычно, данные оценки вполне достаточны, если требуемые перемены в системе управления не носят фундаментальный характер. Когда компания по результатам оценки системы управления нуждается в серьезной реорганизации, осуществляется расширенный кадровый аудит. Подобная потребность появляется в случаях отсутствия в компании современной системы бухгалтерского учета, процедур, которые связаны с анализом продуктов и рынка. Расширенный кадровый аудит может включать в себя детальную оценку системы управления персоналом или детальную оценку состояния человеческих ресурсов компании, в зависимости от того, какие задачи должны быть решены [3, с. 449].

Следовательно, сущность аудита человеческих ресурсов заключается в оценке соответствия кадрового и структурного потенциала компании ее стратегии и целям развития. Оценка может быть подвергнута трем основным аспектам: кадровым процессам (направления деятельности в отношении персонала), структуре компании (в контексте кадрового аудита – соподчиненность и соотношение важнейших элементов), качественным и количественным характеристикам персонала. На практике, чаще всего исследуются последний и первый из вышеизложенных аспектов.

Аудит человеческих ресурсов компании выступает как эффективный инструмент для повышения его кадрового потенциала.

1. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация: место и роль в развитии кадрового потенциала страны / О.В. Горшкова. // Власть и управление на Востоке России. 2012. № 3. С. 98-104.
2. Кондауров М.Ю. Аудит кадрового потенциала на предприятии / М.Ю. Кондауров // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2012. № 3 (67). С. 110-112.
3. Санданова Б.Д. Кадровый аудит как диагностический инструмент / Б.Д. Санданова // Решетневские чтения. 2013. Т. 2. № 17. С. 449-450.
4. Трофимов И.В. Аудит человеческих ресурсов как инструмент кадрового менеджмента / И.В. Трофимов // Российское предпринимательство. 2012. № 8. С. 89-94.