



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 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

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.....	
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.....	324

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-

подходе к клиенту, чувствительности к изменениям предпочтений клиентов, корпоративной культуре, направленной на инициативу, формирование неординарных подходов к решению задач и повышение качества во всех сферах деятельности.

Основная цель исследования по выявлению коммуникативной компетенции, было, как не странно дать оценку уровня коммуникативной компетенции сотрудникам Соллерса. Исследование проводилось на двух структурных подразделениях компании ООО «МСМР»: HR дирекция, которая занимается подбором и адаптацией персонала (в связи с развитием компании и расширением ее кадрового состава есть потребность в найме персонала). Дирекция состоит из отдела по подбору персонала, специалисты которой занимаются поиском кандидатов (в основном через различные порталы по поиску работы и кадровые службы), проводят собеседования. Вторая, рассматриваемая дирекция – это дирекция производства и входящий в ее состав департамент развития персонала, где специалисты проводят тренинги, ассессмент, семинары. Работа связана с общением и взаимодействием с людьми и требует высокого уровня коммуникативной компетенции. Гипотеза исследования звучала следующим образом: сотрудники HR-группы, чей рабочий процесс связан с обработкой персональных данных, обладают менее высоким уровнем коммуникативной компетенции, чем сотрудники департамента развития персонала, чья работа связана с общением с людьми.

В ходе работы по выявлению уровня коммуникативной компетенции, были задействованы три методики:

1) Методика «Типы поведения в конфликте» (К. Томас).

Этот Тест был адаптирован Н. В. Гришиной и применяется для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению. К. Томас отмечает несколько типов поведения в конфликтных ситуациях:

1. соперничество (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
2. приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
3. компромисс;
4. избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
5. сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

В опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар.

2) Методика «Межличностные отношения» (Т. Лири).

Методика создана Т. Лири (Т. Лиар), Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений, социальных аттитюдов наиболее часто выделяются два фактора: доминирование-подчинение и дружелюбие-агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

Для представления основных социальных ориентации Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Тимоти Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или стремительность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих («со стороны»), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального «Я». В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа.

Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, «социальное «Я», «реальное «Я», «мои партнеры» и т. д.

3) Методика «Коммуникативные умения» (Л. Михельсон).

Автор: Л. Михельсон. Перевод и адаптация Ю. З. Гильбуха. Цель: определение уровня коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений.

Данный тест представляет собой разновидность теста достижений, то есть построен по типу задачи, у которой есть правильный ответ. В тесте предполагается некоторый эталонный вариант поведения, который соответствует компетентному, уверенному, партнерскому стилю. Степень приближения к эталону можно определить по числу правильных ответов. Неправильные ответы подразделяются на неправильные «снизу» (зависимые) и неправильные «сверху» (агрессивные). Опросник содержит описание 27 коммуникативных ситуаций.

К каждой ситуации предлагается 5 возможных вариантов поведения. Надо выбрать один, присущий именно ему способ поведения в данной ситуации. Нельзя выбирать два или более вариантов или приписывать вариант, не указанный в опроснике.

Авторами предлагается ключ, с помощью которого можно определить, к какому типу реагирования относится выбранный вариант ответа: уверенному, зависимому или агрессивному. В итоге предлагается подсчитать число правильных и неправильных ответов в процентном отношении к общему числу выбранных ответов.

По результатам примененных методик, можно сказать, что в данных группах HR и департамент развития персонала, при решении конфликтных ситуаций сотрудники HR отдела выбирают не менее коммуникативные типы поведения, чем департамент развития, сотрудничество или компромисс являются основополагающими. В обеих выборках, данные типы поведения более успешны для имиджа компании. У HR сотрудников формируется не менее благоприятное впечатление, чем у департамента развития, и не возникает негативного отношения к компании в целом из-за инцидента. Конфликты между сотрудниками обеих выборок решаются мирным путем, позитивно влияют на благоприятный климат в коллективе и дают компании возможность, в результате получить сильный, надежный коллектив.

К тому же процесс коммуникации для данных должностных лиц является одним из основополагающих. Острые и не решенные конфликты могут усугубить взаимоотношения в коллективе и поставить под сомнение компетентность специалистов. Правила компании влияют на стремление специалиста развить в себе сильные коммуникативные качества, для достижения успеха. В HR отделе, не менее дружелюбный и открытый коллектив, испытываемые уверенны в себе, настойчивы в достижении своих целей, в коллективе есть несколько явно выходящих лидеров, впрочем, как и в департаменте развития персонала. Таким образом, можно отметить, что коммуникативная сфера в данном коллективе высокая, чем дружелюбнее коллектив по отношению друг к другу, тем уровень общения выше.

Подводя итог вышеописанному – HR департамент выбирает не менее компетентный способ общения, чем департамент развития. Есть несколько человек в обеих группах, выбирающие зависимый способ общения. Это не большая часть, что, скорее всего, связано с недостаточностью опыта работы в данной компании.

Гипотеза, существует предположение, что сотрудники HR-группы, чья рабочая деятельность связана с обработкой персональных данных, обладают менее высоким уровнем коммуникативной компетенции, чем сотрудники департамента развития персонала, чья работа связана с общением с людьми.

Был сформирован вывод, что образ рабочего процесса, не влияет на уровень коммуникативной компетенции.

Таким образом, цель данной работы – дать оценку коммуникативной компетенции специалиста, была достигнута, поставленные задачи были выполнены.

1. Григорьева, П.Г. Основы конструктивного общения / П.Г. Григорьева, Л.В. Линская, Т. Усольцева; под ред. Ю.М. Забродина, М.В. Поповой. – М.: Совершенство, 2007. – 171 с.
2. Емельянов, Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности / Ю.Н. Емельянов. – М., 2001. – 187 с.
3. Жуков, Ю.М. Эффективность делового общения / Ю.М. Жуков. – М.: Знание, 2008. – 164 с.
4. Корниязка, А.Н. Психология коммуникативной культуры школьника: монография / А.Н. Корниязка. – К. Миллениум, 2006. – 336 с.
5. Морозова, Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г.Б. Морозова. – СПб. Речь, 2006. – 400 с.
6. Петровская, Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 302 с.
7. Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.
8. Чмут, Т.К. Культура общения: учеб. пособие для студентов и преподавателей вузов / Т.К. Чмут. – М. ХИРУП, 2009. – 358 с.
9. Бодалева, А.А. Психологическое общение / А.А. Бодалева. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: Н.П.О, «Модек», 2006. – 256 с.
10. Руденский, Е.В. Социальная психология: курс лекций / Е.В. Руденский. – М.: ИНФА-М; Новосибирск: ИГАЭиУ, 2007. – 224 с.
11. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Изд. «Феникс», 2005. – 736 с.
12. Жуков, Ю.М. Введение в практическую и социальную психологию / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, О.В. Соловьёва. – М.: Смысл, 2006. – 373 с.
13. Мелибурда, Е.Л. Ты-мы: Психологические возможности улучшения общения / Е.Л. Мелибурда. – М. Прогресс, 2006. – 265 с.
14. Методика «Типы поведения в конфликте» (К. Томас) [Электронный ресурс] / Психологические методики и тесты. Режим доступа: <http://vsetesti.ru/302/>.

15. Методика «Межличностные отношения» (Т. Лири) [Электронный ресурс] / Психологические методики тесты. Режим доступа: <http://test-metod.ru/index.php/metodiki-i-testy/2/11-..>
16. Методика «Коммуникативные умения» (Л. Михельсон) [Электронный ресурс]/Психологические методики и тесты. Режим доступа: <http://www.psyoffice.ru/1-88-105.htm>.
17. Петровская, Л.А. Компетентность в общении / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989.
18. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М.: Когито-центр, 2002.
19. Вересов, Н.Н. Психология управления, учебное пособие / Н.Н. Вересов. – М.,-Воронеж, 2006.
20. Гавра, Д.И. Коммуникативная компетентность личности: структурная транзакционная модель / Д.И. Гавра // материалы научно-практической конференции 2004. – Томск: Дельтаплан, 2004. – С. 26–28.
21. Выханский, О.С. Менеджмент / О.С. Выханский, А.И. Наумов. – М., Гардарика, 1996.
22. Кричевский, Р.Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в по-вседневной работе / Р.Л. Кричевский. – М.: Дело, 1993.
23. Руденский, Е.В. Социальная психология: курс лекций / Е.В. Руденский. – М.: ИНФА-М; Новосибирск: ИГАЭиУ, 1997. – 224 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.В. Горохов, бакалавр дистанционного обучения кафедры управления персоналом и трудового права

А.С. Новгородов – научный руководитель, ст. преп.

Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

г. Владивосток

Условия труда персонала рассматриваются в широком и узком смысле. В общем понимании, комплекс условий труда является внешней средой, окружающей рабочего на производстве и за производством. В узком смысле под условиями труда персонала понимается внешняя среда, окружающая рабочего в процессе производства. Создание нормальных условий труда персонала на предприятии заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте – устранение тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях, снижении его монотонности, нервной напряженности и т.д. Условия труда необходимо понимать, как результат действия множества взаимосвязанных факторов производственного и социально-психологического характера. Потому, проводя мероприятия по совершенствованию условий труда персонала на предприятии, руководителю необходимо учитывать все факторы, влияющие на эти условия. От этого зависит эффективность проводимых мероприятий[1].

Каждое рабочее место характеризуется определенными условиями труда – совокупностью элементов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека, удовлетворенность работой, а поэтому и на ее результативность. Человек трудится в определенной производственной среде, которая воздействует на него и влияет на результативность труда, а при несоблюдении некоторых требований делает труд невозможным. Поэтому благоприятные условия труда персонала на предприятии являются необходимым элементом организации труда в целом. Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наиболее важным с точки зрения психофизиологических возможностей человека, влияющих на безопасность, является вид трудовой деятельности, ее тяжесть и напряженность, а также условия, в которых осуществляется трудовая деятельность. Трудовую деятельность персонала на предприятии можно разделить на физический, умственный и смешанный труд[5].

Здоровье человека в значительной степени зависит не только от характеристик трудового процесса – тяжести и напряженности, но и от факторов среды, в которой осуществляется трудовой процесс.

На сегодняшний день перечень реально действующих негативных факторов, как производственной среды, так бытовой и природной, насчитывает более 100 видов. Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда персонала на предприятии по степени безопасности, вредности и опасности условно подразделяются на 4 класса (оптимальные, допустимые, вредные и опасные) [3].

Условия труда персонала на предприятии подразделяются на четыре взаимосвязанных между собой и дополняющих друг друга вида: санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические. Каждый вид формируется под влиянием определенной совокупности факторов:

- социально-психологические факторы, определяющие условия труда характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают у работников соответствующий психологический настрой. На человека постоянно воздействуют как факторы внешней среды, так и раздражители, создаваемые самим человеком;

- психофизиологические факторы условий труда, характеризуют размеры величины физической, динамической и статической нагрузок на двигательный аппарат, нервную систему, психику работника, рабочая поза, темп работы, напряженность внимания, напряженность анализаторных функций, монотонность, нервно-эмоциональное напряжение;