

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

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



*С каждым годом тренинги становятся все более актуальным видом обучения персонала. Но готовят высококвалифицированный персонал в первую очередь высшие учебные заведения. Студентам на первых этапах обучения в университете необходимо ставить перед собой задачи не только будущего профессионального развития, но и развития себя как полноценной и гармоничной личности, способной адекватно оценивать свои сильные и слабые стороны, грамотно распределять ресурсы, выстраивать эффективную коммуникацию с целью достижения карьерных целей.*

**Ключевые слова и словосочетания:** тренинг, карьерный менеджмент, общекультурные компетенции, анкетирование.

### **Career «Management training» as technology of development general cultural competence**

Romanova Galina Sergeevna,  
bachelor of 4<sup>th</sup> year, department of personnel management and labor law  
Vladivostok State University of Economics and Service  
Russia. Vladivostok

*Even though post secondary institutions are preparing high skilled professionals, staff skill development trainings are becoming more important. Students who are starting their first year of post secondary education have to set not only career related but also self development goals. Students have to think about becoming balanced and mature individuals, who are able to see their strengths and weaknesses, set priorities, and effectively communicate in professional environment.*

**Keywords:** training, career management, general cultural competence, questionnaires.

Карьерный менеджмент – это целенаправленное и последовательное применение индивидуальных методик по профессиональному и личностному развитию в комплексе с услугами по поиску новых предложений по работе.

В наше время целью вузов стала не просто способность сформировать грамотных специалистов, но тех, кто обладает профессиональными и общекультурными компетенциями, характеризует себя, как личность, обладает практическим опытом. Сегодня важна свобода выбора своего дальнейшего пути каждым из нынешних студентов. Как говорят в своей статье Голенкова Л.А., Черняева В.В.: «Важнейшей стратегической задачей образовательных учреждений всех видов и уровней является формирование личности, способной самостоятельно принимать решения об особенностях своего профессионального становления и нести ответственность за последствия принимаемых решений» [2]. Здесь важной составляющей будет являться умение студентов гибко и динамично мыслить, использовать правильно свои навыки и умения.

Важно определить, насколько сами студенты имеют представление о важности данных аспектов. Задумываются ли они о будущем своей карьеры, и, главное, могут ли сейчас ставить и достигать собственных целей для того, чтобы в будущем уметь правильно планировать свой карьерный путь.

Необходимо отметить, что кроме профессиональных компетенций, студенты приобретают в вузе общекультурные, которые, по своей сути, являются базовыми. Под общекультурной компетентностью личности следует понимать совокупность знаний, навыков, элементов культурного опыта, позволяющих индивиду свободно ориентироваться в социальном и культурном окружении и оперировать его элементами.

Компетентность включает следующие аспекты:

- смысловой аспект - адекватное осмысление ситуации на основе имеющихся культурных образцов понимания, оценки такого рода ситуаций;
- проблемно-практический аспект – адекватность распознавания ситуации, постановки и эффективного выполнения целей, задач, норм в данной ситуации;
- коммуникативный аспект – адекватное общение с учетом соответствующих культурных образцов общения и взаимодействия.

Человек имеет общекультурную компетентность, если он способен к адекватному осмыслению, практическому решению и коммуникативному выражению ситуаций, выходящих за пределы его профессиональной сферы [5].

Таким образом, тренинг по карьерному менеджменту направлен на развитие не только профессиональных, но и общекультурных компетенций, которые помогут каждому студенту расти в личностном плане [4].

Чтобы определить актуальность проведения тренингов по карьерному менеджменту в университете, было проведено анкетирование среди студентов групп БУП-13-01 (управление персоналом), БГУ-12-02 (государственное и муниципальное управление), БМН-13-УП2 (менеджмент, управление малым бизнесом). Анкета, как инструмент для определения актуальности проведения тренингов, была разработана на основе «Анкеты самооценки для определения цели» по методу J.C.Crumbaugh [1]. Также за основу брались данные статьи, посвященной индикаторам для оценки компетенций [3].

Вопросы анкетирования направлены на выявление тех знаний и навыков в области целеполагания, которыми должны обладать студенты для построения в будущем карьеры, определения своего профессионального пути. Анкета включала в себя следующие вопросы: определение тех целей и желаний, которые сохранились

у студентов со школы или детства и видимые пути их достижения; определение того, на что чаще всего в своей жизни опираются студенты; описание аспектов, которые могут помешать достижению желаемого; определение компетенций, необходимых для построения успешной карьеры, а также тех из них, которые нуждаются в доработке и отработке; наконец, вопрос о том, есть ли те, на кого сами студенты могут равняться; существует ли у них та база, от которой можно отталкиваться при обучении.

Подводя общие итоги, нельзя не сказать о том, что, несмотря на важность успешного окончания университета в настоящее время для опрошенных, лишь малая часть из них ставит перед собой какие-либо более значимые цели. Характерно, что большая часть указывает на наличие определенной мечты, но далеко не все формулируют долгосрочные цели.

Для многих открытым вопросом остается развитие такого навыка как умение управлять своим временем (тайм-менеджмент). Для современного человека неумение организовать свое время является частой проблемой. Также можно отметить, что немалое количество общекультурных компетенций требуют у студентов серьезной доработки.

Делая вывод по результатам анкетирования, можно заключить, что проведение тренингов по карьерному менеджменту поможет студентам развить необходимые общекультурные компетенции. Наша задача - дать учащимся осознать важность их выбора уже сегодня, на момент обучения в университете, познакомить с теми методами, которые смогут приблизить их к осознанию и достижению соответствующей цели. Хотелось бы также отметить, что тренинги, посвященные карьерному менеджменту, помогут студентам справиться с теми сложностями, которые мешают им определить конкретные шаги на пути достижения целей, поставленных еще задолго до учебы в вузе.

Кроме того, необходимо отметить, что каждой в группе есть и те студенты, которые уже начинают смотреть в свое будущее, представляя его более ясно, те, кто ставят краткосрочные, но достаточно обоснованные и точные цели, но и те, кто не может определить для себя целей в принципе.

Со вторым заданием («За минуту описать пути достижения первой цели, указанной в предыдущем задании») справились все за исключением одного человека.

Тем не менее, далеко не у всех наблюдалась конкретизация путей достижения, немногие смогли дать четкую характеристику, минуя определённые этапы и правила постановки целей. Некоторые из опрошиваемых просто отмечали те моменты и те вещи, которые в принципе могут приблизить их самих к достижению поставленных целей. Хотя были и те, кто хорошо справились с заданием. Четыре студента смогли дать более развернутые и конкретизированные ответы.

Выполнение третьего задания нашего опросника, состоящего из семи вопросов, включающих как развернутые ответы, так и уже обозначенные, дало следующие результаты: у 16 человек из 17 опрошенных уже достаточно долгое количество времени (со школы, а возможно, и с самого детства) существуют определенные желания и цели. Весьма положительным является тот факт, что 12 из анкетированных видят пути достижения этих целей. Четыре человека видят, но не уверены в том, насколько сами смогут с этим справиться, и только один человек, к сожалению, не видит путей достижения желаемого.

Самыми популярными ответами на вопрос: «На что Вы чаще всего опираетесь в жизни?» стали: «Ваши умения и достижения» (9 ответов), а также «Сильные стороны Вашей личности» (6 ответов). Никто из опрошиваемых не выбрал ответ - «Благоприятное стечение обстоятельств».

Студенты группы БУП-14-01 считают, что на пути достижения целей им могут помешать следующие факторы: низкая самооценка, неуверенность в себе и своих действиях, лень, отсутствие средств, излишняя стеснительность, плохое состояние здоровья и иные неблагоприятные жизненные обстоятельства, отсутствие коммуникационных навыков, отсутствие нацеленности на результат, отсутствие желания к деятельности, упущенный момент. Также можно обратить внимание на то, что все 17 человек справились с данным заданием и дали ответы.

Для построения успешной карьеры, по мнению студентов, самыми необходимыми являются навыки: способность правильно организовывать свое время (16 ответов), способность находить общий язык с людьми (15 ответов), умение сотрудничать, преодолевать коллективные разногласия, достигать коллективных результатов (15 ответов). Хотелось бы отметить, что презентационные навыки отметили всего 6 студентов, хотя умение правильно и грамотно говорить, презентовать себя и свои идеи – это важное качество для любого успешного специалиста. Особенно, для специалиста в области управления персоналом.

На вопрос о том, какие из компетенций студентам, по их мнению, необходимо доработать (каким хотелось бы научиться), были получены следующие ответы: коммуникационные навыки, стрессоустойчивость, тайм-менеджмент, организаторские способности, презентационные навыки, творческое и нестандартное мышление, уверенность в себе, целеполагание, умение слушать, умение доводить начатое до конца, упорство, работа в команде, умение организовывать свое время и качественно и вовремя выполнять задачи.

С седьмым заданием («Перечислите тех людей, которые смогли найти свое призвание в жизни, реализовать свои цели») справились 10 студентов из опрошенных. Причем названы были как известные всем личности, такие как Стив Джобс, Марк Цукенберг, так родственники и знакомые студентов. 9 из 10 также дали объяснение своему выбору.

Таким образом, можно сделать вывод, что студенты группы БУП-14-01 вполне ясно видят свои цели, знают, чего им не хватает для их дальнейшей реализации и готовы над этим трудиться. Однако не все имеют

четкое представление о своих целях, некоторым не хватает определенных компетенций, поэтому тренинг по карьерного менеджмента может стать инструментом, который позволит развить необходимые компетенции.

После тренинга «Карьерный менеджмент» для студентов группы БУП-14-01 было проведено еще одно анкетирование, предполагающее получение обратной связи, а именно, важно было узнать, что в ходе проведения тренинга первокурсники вынесли для себя, какие компетенции удалось развить.

Для этого была разработана специальная анкета, в которой указаны 12 компетенций, входящих в Модель выпускника («Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения ООП ВПО»), а именно: постановка целей и выбор путей ее достижения, способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения, готовность к кооперации с коллегами, стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, способность учиться на собственном опыте и опыте других, умение критически оценивать личные достоинства и недостатки, управление временем, ответственность, коммуникативные навыки, творческие способности, уверенность. Данные компетенции в целом совпадают с компетенциями, которые перечислили студенты до тренинга. Одна из граф анкеты уделяла внимание уже приобретённым навыкам, другая тем, которые участникам удалось проработать.

Таким образом, после заполнения студентами анкеты, были получены следующие результаты: из приобретенных компетенций студентами на первом месте стоят «управление временем» (15 ответов) и «умение критически оценивать личные достоинства и недостатки» (10 ответов). Далее идут такие компетенции как «постановка целей и выбор путей ее достижения», «стремление к личностному и профессиональному саморазвитию», «умение расставлять приоритеты» (по 8 ответов).

В графе проработанных компетенций самой распространенной явилась компетенция «способность учиться на собственном опыте и опыте других» (16 ответов). Далее, «ответственность», «коммуникативные навыки» (по 14 ответов), а также «готовность к кооперации с коллегами» (13 ответов), «творческие способности» и «постановка целей и выбор путей ее достижения» (по 12 ответов). Данные ответы относятся к самым распространенным. Но в таблице из двух граф не затронутой не осталась ни одна из компетенций.

Таким образом, можно сделать вывод, что тренинг по карьерному менеджменту позволили участникам развить необходимые общекультурные компетенции.

1. Анкета самооценки для определения цели (По методу J.C. Crumbaugh) [Электронный ресурс] – 2012 - Режим доступа: <http://valiri.eu/anketa-samoostenki-dlya-opredeleniya-tseli/>
2. Голенкова Л.А. Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений / Голенкова Л.А., Черняева В.В. // *Фундаментальные исследования* – 2013 - №6.
3. Индикаторы для оценки компетенций абитуриентом, HR-Portal [Электронный ресурс] – 2013 - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/tool/indikatory-dlya-ocenki-kompetency?page=0>
4. Новгородов А.С. Общекультурные компетенции как основа успешного профессионального развития / А.С. Новгородов, А.В. Судоргина // Изд-во ВГУЭС / Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР: Материалы XV международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 24-25 апреля 2013 г. – 2013. – 403 с.
5. Формирование общекультурной компетентности обучающихся [Электронный ресурс] – 2014 - Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/510859/>

УДК 316.354:351/354

### **Технологии высвобождения персонала в период кризиса: опыт торговой компании**

Семиряжко Анастасия Евгеньевна,  
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права  
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса*  
Россия. Владивосток  
E-mail: sae5@mail.ru; тел: 89149723333  
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

*Для современной России вновь становится актуальной в связи со сложной экономической ситуацией проблема высвобождения персонала. Даже в условиях кризиса основной задачей для организации остается сохранение или повышение качества продукции при сокращении издержек. При грамотном использовании методов высвобождения персонала можно выполнить эту задачу, не навредив важным социальным и производственным аспектам.*

**Ключевые слова и словосочетания:** кадровые процессы, высвобождение персонала, увольнение, аутплейсмент.

**Technologies of staff's release at crisis time: experience of Trade Company**