

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

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

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

дольше поработал в компании, ему было психологически комфортно и он действительно принес пользу и стремился к развитию.

Поэтому, привлекая кандидата, организация должна четко понимать, какими личностными качествами (помимо обязательных требований к образованию и опыту работы) должен обладать специалист, какими компетенциями для вакантной должности, чтобы в дальнейшем он как можно дольше проработал в организации. Изначально составляя профиль вакансии для размещения на рабочих сайтах, целесообразно указывать важные моменты для организации, а не только должностные обязанности и график работы. Для одних организаций будет лучше, если они воспользуются своими внутренними трудовыми ресурсами для закрытия вакансии, и это благоприятно скажется и на коллективе и на климате, даст некий стимул для работы всех сотрудников. А в некоторых компаниях, где застоявшийся коллектив, а необходимы некие новые мысли и идеи, лучшим вариантом будет привлечь потенциального кандидата из внешних источников, что благоприятнейшим образом скажется на развитии компании, а с другой стороны простимулирует «стареньких» сотрудников на какое-то движение и развитие, ведь если они дальше будут просто «просиживать время» на работе, возможно руководитель примет решение с ними попрощаться.

Каждая компания располагает каким-то бюджетом для привлечения персонала. В крупных компаниях существуют свои службы управления персоналом и там достаточно сотрудников, для того чтобы самостоятельно и в необходимый срок, пользуясь необходимыми источниками, привлечь необходимого специалиста. В других привлечением, как правило, занимается руководитель компании, или как альтернатива, – кадровые агентства. Даже располагая небольшим бюджетом на подбор, компания может воспользоваться услугами рекрутинговых агентств. А уже в кадровом агентстве, зная о необходимых качествах специалиста, непосредственно будут принимать решение о наиболее эффективном способе привлечения. Различные источники привлечения персонала имеют свою специфику. Какой источник выбрать для наиболее эффективного привлечения кандидата – выбор каждой компании и каждого руководителя. Ведь подбирая сотрудника, предприятие хочет заполучить самого лучшего, а каждый специалист уникален как в профессиональном плане, так и в личностном. Правильный выбор источника привлечения дает гарантию более быстрого и качественного закрытия вакантной должности.

1. Иванникова Н.Н. Подбор торгового персонала: учебное пособие. – М.: МГУ, 2003. – 260 с.
2. Магура М.И. Поиск и подбор персонала: учебное пособие. – М.: Управление персоналом, 2003. – 304 с.
3. Мартыненко О.О. Вуз и бизнес: взаимные ожидания и механизмы сотрудничества / О.О. Мартыненко // Образование и общество. – 2010. – № 6. – С. 98-104.
4. Могилёвкин Е.А. Организация системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов // Управление человеческим потенциалом. 2009. № 1. С. 54-65.
5. Официальный сайт Кадрового агентства «АРК-Персонал»: электронная версия. – Режим доступа: <http://ark-personal.ru>
6. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия. Сборник 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-pers-nov-2012.pdf>

УДК 316.354:351/354

Система показателей эффективности персонала

Денисова Екатерина Игоревна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: inessa-danil@mail.ru; тел.: 8-924-721-58-65
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Система показателей эффективности персонала конкретной компании зависит от цели и задач, стоящих перед организацией; специфики занимаемой должности; структуры персонала; личностных особенностей и предпочтений руководителя; имиджа организации и др. Если предприятие работает стабильно, психологический климат в коллективе благоприятный, аудит персонала носит текущий характер, основное внимание уделяется отдельным недостаткам в работе сотрудников, уровню производительности их труда и мероприятиям по ее повышению.

Ключевые слова: кадровый аудит, предприятие.

The system performance of staff

Denisova Ekaterina Igorevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The system of indicators of utility personnel of a particular company depends on the objectives and tasks of the organization; the specifics of the post; personnel structure; personal characteristics and preferences of the head; image of the organization, and others. If the company is stable, the psychological climate in the team favorable audit staff is ongoing, focuses on the individual deficiencies in the work of employees, level of productivity of their work and activities of its increase.

Keywords: human resources audit, stressoustochivost, enterprise.

Характеристики, учитываемые при оценке персонала и определении соответствия установленным требованиям, можно разделить на ряд групп: биологические (пол, возраст, тип темперамента, состояние здоровья и физические способности сотрудника), личностные и квалификационные.

Особое место в процессе управления компанией занимают менеджеры, они выступают в роли субъектов управленческой деятельности. С учетом функций, выполняемых менеджерами, принимая во внимание, что управленческий труд носит преимущественно умственный и творческий характер, можно выделить ряд особых требований к этой категории персонала. Эти требования касаются, прежде всего, их личностных качеств.

Для решения сложных управленческих задач необходима системность мышления. Способность мыслить системно – значит рассматривать явления в развитии как единое целое, с множеством взаимосвязанных элементов, со всеми функциональными связями. Системность мышления может приобретаться в результате накопления практического опыта, опираясь на широкую теоретическую и методологическую базы, позволяет самостоятельно строить стратегию и тактику своей деятельности. Системные свойства мышления проявляются в способе организации деятельности, совокупности рациональных приемов и оптимальных методов получения наилучшего в данной ситуации результата. Такое мышление характеризуется индуктивной логикой, умением обобщать, синтезировать ранее проанализированную информацию. Способность решать задачи индуктивным путем особо значима для ситуаций в условиях неопределенности, информационного и временного дефицита.

Имея дело с людьми, менеджер должен уметь грамотно, выразительно, ясно, точно и логично выражать свои мысли, то есть обладать определенными речевыми качествами. Не следует пренебрегать и такой группой интеллектуальных качеств личности, как рефлексивные, которые заключаются в способности к самоанализу, что является одним из условий саморазвития. В профессиональной деятельности менеджера рефлексия проявляется в умении выделять риски, с которыми связана та или иная деятельность, преимущества тех или иных решений, различные альтернативы, множество причинно-следственных явлений.

Подгруппа психосоциальных качеств личности включает эмоционально-чувственные, поведенческие и коммуникативные характеристики. Особую роль в деятельности менеджеров приобретают поведенческие, а так же коммуникативные качества. К эмоциональным особенностям личности относятся эмоциональная возбудимость, импульсивность, эмоциональная устойчивость, сила, темп и ритм эмоциональных реакций. При оценке эмоциональных особенностей личности менеджеров следует учитывать, что их профессиональная деятельность связана с постоянным общением с людьми, в условиях динамично изменяющейся внутренней и внешней среды, а это сопряжено с угрозой развития синдрома эмоционального выгорания. Среди симптомов выгорания можно назвать усталость, утомление, негативное отношение к работе и окружающим людям, раздражительность, тревожность, беспокойство. Развитие таких симптомов негативно отражается на результатах работы и может привести к развитию неблагоприятного психологического климата в коллективе.

К факторам, способствующим развитию выгорания, относятся такие личностные характеристики, как интроверсия, эмоциональная неустойчивость, импульсивность. Чувства образуются на основе эмоций как результат отношений человека к чему-либо и как результат систематического обобщения конкретных переживаний. В психологии все чувства делятся на три основные группы: нравственные, интеллектуальные и эстетические [3].

В нравственных чувствах отражается общественная мораль и этика. Они выступают в качестве мотивов и регуляторов поведения менеджеров. К нравственным категориям относят совесть, чувство долга, ответственность, отношение к труду. Не вызывает сомнений, что для менеджера не менее важными, чем профессиональные качества, является чувство ответственности перед людьми и компанией в целом, лояльность компании, преданность корпоративным принципам и нормам.

Под интеллектуальными чувствами понимают эмоциональное отношение к познанию. Эти чувства проявляются в разнообразных эмоциях: удивлении и недоумении, радости и восхищении, пытливости и самомнении и т.п. Профессиональная деятельность менеджера всегда включает элементы познания, особенно в условиях поиска новых решений, выявления резервов повышения эффективности деятельности, что всегда воспринимается как определенные переживания. К поведенческим чертам, особенно значимым в управленческой деятельности, можно отнести: активность, настойчивость, ответственность, самостоятельность, добросовестность и др. Следует отметить, что определение и оценка поведенческих черт личности менеджера обязательно должна осуществляться с учетом особенностей конкретных ситуаций.

Особенности управленческой деятельности предъявляют к менеджерам и определенные профессиональные и квалификационные требования. К этой группе требований можно отнести следующие: наличие специальных знаний в области теории и практики управления; компетентность в области специализации компании; знание своих должностных обязанностей; умение работать с различными источниками информации; владение навыками использования современных информационных технологий. Менеджер должен хорошо представлять условия, в которых протекает деятельность компании, факторы ее внешней и внутренней среды.

Группа квалификационных характеристик менеджеров включает: наличие профильного образования, требуемый уровень квалификации и высокую мотивацию труда, следование организационной культуре компании, наличие опыта работы, пройденные курсы повышения квалификации, умения и навыки при решении профессиональных задач.

Для целей оценки полезности персонала компании, необходимо перечисленные характеристики выразить через конкретные показатели. Группу биологических и ряд профессиональных и квалификационных характеристик можно измерить с помощью количественных показателей. Значения критериев оценки по данной группе характеристик могут быть четко определены и установлены заранее. Такая оценка будет носить объективный характер, результаты подтверждаются документами, данными автобиографии, результатами целенаправленных бесед. Личностные качества, а также уровень мотивации работников измерить с помощью количественных показателей трудно. В этом случае нередко используют интуитивные способы, оценка осуществляется с помощью качественных показателей. Их значения могут быть определены либо на основе использования психологических тестов, либо по разработанной на предприятии качественной шкале оцениваемых характеристик. В последнем случае результаты оценки могут носить субъективный характер, и зависеть от мнений лица, производившего измерение.

Чтобы оценка носила объективный характер, важен учет следующих требований [2]:

1. Привлечение к оценке квалифицированных и разнообразных субъектов. Субъектами оценки могут быть руководители, коллеги, сотрудники службы управления персоналом, комиссии, сами работники (самооценка), клиенты, эксперты, специализированные центры и фирмы. В этом случае будет обеспечена независимость оценки от чьего-то частного мнения или отдельных суждений. Важный момент при использовании нескольких экспертов - это согласование и интеграция оценки. Руководитель должен довести до сотрудника результаты интегральной оценки и дать рекомендации по развитию.

2. Определение критериев оценки и обеспечение их количественного измерения.

3. Надежность и независимость от влияния ситуативных факторов (настроения, прошлых успехов и неудач, возможно, случайных).

4. Достоверность оценки. Важно определить реальный уровень владения навыками, насколько успешно человек справляется со своим делом.

5. Возможность прогноза. Оценка должна предоставлять данные о том, к каким видам деятельности и на каком уровне человек потенциально способен.

6. Комплексный и систематический характер оценки. Оценивается не только каждый из членов организации, но и связи и отношения внутри организации, а также возможности организации в целом.

7. Последовательность и критерии оценки должны быть доступны и понятны и оценщикам, и наблюдателям, и самим оцениваемым.

8. Проведение оценочных мероприятий не должно вызывать психологическое напряжение в коллективе. Аудит персонала должен встраиваться в общую систему кадровой работы в компании таким образом, чтобы реально способствовать ее развитию и совершенствованию.

Чтобы обеспечить благоприятную психологическую атмосферу на всех этапах проведения аудита, важно заранее информировать персонал о целях, задачах, сроках и методах оценки. Руководитель должен обеспечить соответствующий психологический настрой на доверие и сотрудничество.

1. Дудаева Л., Еремина И. Критерии результативности труда // Кадровик. – 2008. - №3. – С.20-26

2. Новгородов А.С., Могилёвкин Е.А. Постановка системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий // Управление человеческим потенциалом. – 2009. - № 1. - С.54-65

3. Маклаков А.Г. Общая психология: учебник / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2008. - 583 с.
4. Hylton A. Measuring And Valuing Knowledge: The Role of the Knowledge Audit, [Электронный ресурс] – 2014 - Режим доступа: <http://www.annHylton.com>

УДК 331.44

Организация управления адаптацией персонала на примере Министерства Чрезвычайных Ситуаций

Домарева Анна Сергеевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: nutik_93@bk.ru; тел.: +79242465355
ул. Ленинградская, д.5, кв. 50, г. Находка, Приморский край, Россия, 692924

Костикова Олеся Николаевна,
доцент, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: nfvvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. +74236629608
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692924

В современном обществе возрастает значимость организации Министерства Чрезвычайных Ситуаций, потому что на сегодняшний день наша жизнь протекает под знаком нестабильности и шаткости. Высокий темп общественной жизни повышает количество транспортных аварий, неосторожного обращения с бытовыми приборами, лесных пожаров, когда за захлопнувшимися дверьми остаются маленькие дети или пожилые люди, не выключенные электроприборы, вода, газ, и во многих подобных случаях - именно спасатели приходят на помощь. Поэтому адаптация сотрудников в системе МЧС приобретает особую значимость. Чтобы помочь людям, надо самому не испытывать дискомфорт ни моральный, ни в выполнении своих профессиональных обязанностей.

Ключевые слова и словосочетания: адаптация сотрудников, адаптация государственного служащего, адаптация в МЧС, психологическая адаптация.

The organization of management of adaptation of the personnel on the example of the Ministry of Emergency Situations

Domareva Anna Sergeevna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Kostikova Olesya Nikolaevna,
associate Professor, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

The importance of the organization of the Ministry of Emergency Situations has greatly increased in modern society, because nowadays our life proceeds under the sign of instability and precariousness. A high rate of social life increases number of transport accidents, careless handling of household appliances, forest fires when behind the slammed doors there are small children or elderly people, not switched off electric devices, water, gas, and in many similar cases - rescuers come to the rescue. Therefore adaptation of employees in system of the Ministry of Emergency Situations gains the special importance. To help people, it is necessary most not to feel discomfort moral, in performance of the professional duties.

Keywords: adaptation of employees, adaptation of state employee, adaptation in the Ministry of Emergency Situations, psychological adaptation.

Приступая к трудовой деятельности, каждый человек сталкивается с вопросом выбора организации. Кто-то начинает заниматься - частным бизнесом, предпринимательской деятельностью, руководящей работой, а кто-то – работой по найму по трудовому договору, что означает подчиненное положение. Но кем бы человек ни был – руководителем, менеджером по продаже, юристом или учредителем – в любом случае он столкнется с проблемой адаптации сотрудников в организации. Во многих организациях процесс адаптации работника к ус-