

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/46039>

Тип работы: Реферат

Предмет: Менеджмент

Оглавление

Введение 3

1. Сущность и понятие кадрового планирования 5

2. Стратегическое планирование кадров в организации воздушного транспорта 10

3. Пример стратегического плана работы с персоналом в ПАО Аэрофлот 16

Заключение 22

Список литературы 23

Введение

Развитие современных технологий привело к тому, что человек стал главной движущей силой производства, и в современных условиях для любой компании человеческий капитал является основным ее богатством.

Сегодня сотрудники являются основным источником прибыли компании, а наиболее непредсказуемые и обязательные инвестиции – это инвестиции в человеческий капитал. Последние исследования в области теории организации говорят о том, что эффективность деятельности любой компании зависит от трех составляющих: благоприятная деловая окружающая среда; правильная стратегия компании; качество человеческих (особенно управленческих) ресурсов. По мнению многих профессионалов, первые два условия — результат третьего: качества менеджеров и всего человеческого потенциала организации. Даже лучшие модели, стратегии и политики терпят провал без квалифицированного исполнения.

1. Сущность и понятие кадрового планирования

Кадровое планирование представляет собой целенаправленную, научно-обоснованную деятельность организации, которая преследует цель предоставления рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.

Выделяют два основных вида планирования:

3

долгосрочное (прогноз от 3-х и более лет)

краткосрочное (не более 1 года)

Долгосрочное кадровое планирование

Долгосрочное планирование представляет собой составление плана личного состава организации на длительное время, обычно данный срок составляет от 3 до 5 лет.

Структура данного планирования является следующая:

1. Создание рабочей группы по кадровому планированию, назначение ответственных лиц за планирование;

2. Проведение анализа существующей кадровой расстановки, обеспеченность трудовыми ресурсами учреждения, проведут оптимизацию кадров (выявление необходимых работников для эффективной работы учреждения), анализа эффективности использования трудовых ресурсов;

3. Формирование списка необходимых кадровых изменений;

4. Проведение мониторинга рынка труда, поиск кандидатов на занимаемые должности;

5. Формирование плана.

После рассмотрения и координации всех названных факторов можно составить план человеческих ресурсов, подробно отражающий, сколько именно работников по количеству, функциям, квалификации, местам работы и размещению следует использовать на разных стадиях будущего периода.

Краткосрочное кадровое планирование .

Краткосрочное кадровое планирование представляет собой ведение планов относительно личного состава на короткие периоды времени. Данный вид планирования называется

оперативным планом работы с персоналом.

Оперативный план работы с персоналом представляет собой детализированный по временному (год, квартал, месяц, декада, рабочий день, смена), объектному (организация, функциональное подразделение, цех, участок, рабочее место) и структурному (потребность, наем, адаптация, использование, обучение, переподготовка и повышение квалификации, деловая карьера, расходы на персонал, высвобождение) признакам план с подробной проработкой оперативных действий, подкрепленных необходимыми расчетами и обоснованиями.

2. Стратегическое планирование кадров в организации воздушного транспорта

Кадровая стратегия – это индивидуальная политика направленная на модернизацию функции управления персоналом. Большинство организаций ориентируются на качество, а не на количество выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а это в первую очередь зависит от человеческого фактора. Вот почему преуспевающие фирмы предпочитают вкладывать основной капитал в развитие трудовых ресурсов и рассматривают это не в качестве дополнительных издержек, а в качестве окупаемых активов. Со временем вложенный капитал возрастает, как и

4

средства, задействованные в модернизации технического производства. Человеческие ресурсы позволяют обеспечить конкурентоспособность и экономическую стабильность предприятию. Кадровая стратегия – это разработанное приоритетное и качественное определение направления действий, необходимых для достижения долгосрочных проектов по созданию коллектива, обладающего высокой степенью профессионализма, ответственности. Все работы проводятся с учетом ресурсных возможностей и стратегических задач организации.

На сегодняшний день профессиональная политика организации помогает обеспечить четкие взаимосвязи со всеми системами эффективного управления. Новый период в работе с кадрами характеризуется обеспечением повышенного внимания к личности работника, поискам новых стимулов и обеспечением социальных гарантий. Запланированная работа с персоналом помогает достичь поставленных целей с минимальными ресурсными затратами.

Основы политики определяются следующими факторами:

- средой функционирования предприятия;
- основным типом стратегии;
- уровнем развития планирования;
- открытой или закрытой формой кадровой политики.

3. Пример стратегического плана работы с персоналом в ПАО Аэрофлот

Разработаем план работы отдела кадров ПАО Аэрофлот на 2018-2019 года.

Задачи:

1. Совершенствование процессов управления;
2. Подбор, отбор, прием на работу и расстановка кадров;
3. Учет личного состава работников;
4. Ведение кадрового делопроизводства;
5. Осуществление воинского учета.

Заключение

В заключение представленной работы можно сделать вывод, что сертификация работников авиационной сферы деятельности является необходимой. В первую очередь для обеспечения безопасности пассажиров авиакомпаний. Так как квалифицированный работник сможет в большей степени обеспечить безопасность полета, свести к минимуму ошибки, связанные с человеческим фактором и незнанием поведения в чрезвычайных ситуациях.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ред. от 5 апреля 2013 г.)
2. Воздушный кодекс РФ от 19.03.1997 года № 60 –ФЗ (ред. от 03 августа 2018 г.)
3. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. 3-е изд., перераб и доп. / А. Р. Алавердов. - М.: Университет «Синергия», 2017. - 680 с.
4. Бороздина Г. В. Психология делового общения: учебник для бакалавров / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова: под общ. ред. Г. В. Бороздиной. - М.: Изд-во «Юрайт», 2014. - 463 с.
5. Говорова С. В., Пелешенко В. С. Основы управленческой деятельности: учебное пособие. -

Севастополь: Изд-во «СКФУ», 2016. - 109 с.

6. Управление персоналом: учебник / под ред. А. В. Дайнека. - М.: Издательско - торговая корпорация «Дашков и К», 2017. - 292 с.
7. Ершова Н. А. Разработка управленческих решений в системе эффективного менеджмента. - М.: Изд-во «Мирбис», 2015. - 240 с.
8. Исаева О. М. Управление персоналом: учебник и практикум. - М.: Изд-во «Юрайт», 2017. - 244 с.
9. Корнюшин В. Ю. Оценка и аттестация персонала: учебное пособие. - СПб: Изд-во «СЗАЭБ», 2016. - 86 с.
10. Кязимов К. Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих: монография / К. Г. Кязимов. - М.: Изд-во «Директ – Медиа», 2016. - 224 с.
11. Кязимов К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.: Изд-во «МИК», 2014. - 240 с.
12. Кязимов К. Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих. Берлин: Изд-во «Директ – Медиа», 2016. - 224 с.
13. Нестерова О. В. Обучение персонала как инструмент реализации стратегических целей организации [Электронный ресурс] // Журнал Науковедение. - 2015. - №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-personala-kak-instrument-realizatsii-strategicheskikh-tseleyorganizatsii> (Дата обращения 23.10.2018)
14. Стародубцев С. О. Необходимость повышения квалификации трудового персонала как фактор успешного развития организации // Молодой ученый. - 2016. - №6. - С. 559-561.
15. Степанова С. М., Челнокова Н. Ю., Луховская О. К. Кадровые ресурсы: актуальные вопросы управления: учебное пособие / под ред. С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова. - Иваново, 2017. - 144 с.
16. Чекалдин А. М. Анализ подготовки и повышения квалификации персонала организации // Вестник НГИЭИ, 2015. - № 11. - С. 92-99.
- 6
17. Шевцов Д. В. Повышение квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих // Журнал Крымский академический вестник, 2017. - № 1 - С. 212 - 215
18. Шелобаев С. И. Управление персоналом. Технологии: учеб. пособие для вузов / С. И. Шелобаев, Ю. Н. Арсеньев, Т. Ю. Давыдова. -М.: Изд-во «Юнити-Дана», 2015. - 192 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/46039>