

Управление персоналом на авиавпредприятия

Выполнил: Болатбек Алишер

Менеджмент



Менеджмент – это совокупность методов, форм и средств управления производством, применяемых с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли

Виды менеджмента

административный менеджмент – общее управление предприятием



финансовый менеджмент – регулирование финансовых средств предприятия



производственный менеджмент – управление технико-технологическими процессами;



маркетинг – регулирование рыночным поведением предприятия;



инновационный менеджмент — управление созданием и внедрением различного рода новшеств и технологий;

Уровни менеджмента персонала

Уровни менеджмента персонала – оперативный уровень управления (кадровая работа); – тактический уровень управления (управление персоналом); – стратегический уровень управления (управление человеческими ресурсами); – политический уровень управления предприятием (разработка и контроль за реализацией кадровой политики).



Управление авиационным персоналом

Управление авиационным персоналом — это комплекс взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер, проводимых администрацией и управленческим персоналом по созданию условий для прибыльного, высококачественного, конкурентоспособного и безаварийного авиационного производства, развития и эффективного использования кадрового потенциала авиапредприятия (авиакомпания).

Технология управления персоналом

Технология управления персоналом – совокупность приёмов, способов, и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности. Технология управления персоналом регламентируется специально разработанными нормативно-методическими документами.



Менеджмент

Персонал – категория работников, объединенных по признаку принадлежности к организации (аппарату, отделу, службе и т. д.) или профессии (управленческий, инженерный, технический, обслуживающий персонал

Кадры – постоянный (штатный) состав работников, т. е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с государственными, кооперативными, частными и т. д. предприятиями, организациями, учреждениями, фирмами

Трудовой потенциал работника – это совокупность различных качеств человека, определяющих трудоспособность.

Он включает:



уровень сознания и ответственности, интересов и потребностей работников.

объем и уровень общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений,

физические и психические возможности работника

Человеческий (личностный) фактор

В широком смысле — работники предприятий (организаций), объединенные для совместной деятельности. В структурном плане под ним подразумевают личность, трудовой коллектив

В узком смысле (применительно к специфике гражданской авиации) — совокупность деловых, психофизиологических, психологических, социальных, физических и других профессиональных качеств авиаспециалистов, которые проявляются в процессе эксплуатации и обслуживания авиационной техники, организации авиационного производства.

Концепция управления кадрами

В концепции управления кадрами (теории использования трудовых ресурсов) работник рассматривался как носитель трудовой функции, «живой придаток машины». Технология управления кадрами включала следующие функции:



Концепция управления персоналом

Концепция управления персоналом рассматривала работника как издержки производства и субъект трудовых отношений. Эта концепция помимо использования старых функций предусматривала формирование новых функций (стимулирование, управление карьерой, повышение квалификации, управление конфликтами, создание благоприятного морально–психологического климата и налаживание социального партнерства).

Концепция управления человеческими ресурсами

Концепция управления человеческими ресурсами рассматривала работника как основной невосполняемый ресурс фирмы. Наряду с функциями управления персоналом она предусматривала развитие работников и управление межличностными отношениями. Составными частями данной концепции стали также стратегическое управление персоналом, управление его компетенцией, прогнозирование потребностей и ресурсов.

Управление человеком (гуманистическая концепция)

Управление человеком (гуманистическая концепция) рассматривала работника как главного субъекта организации и особого объекта управления. Она предполагает, что управление должно ориентироваться на специфические человеческие особенности – дух сотрудничества, взаимозависимость, рассмотрение организации как семьи, необходимость партнерских отношений.

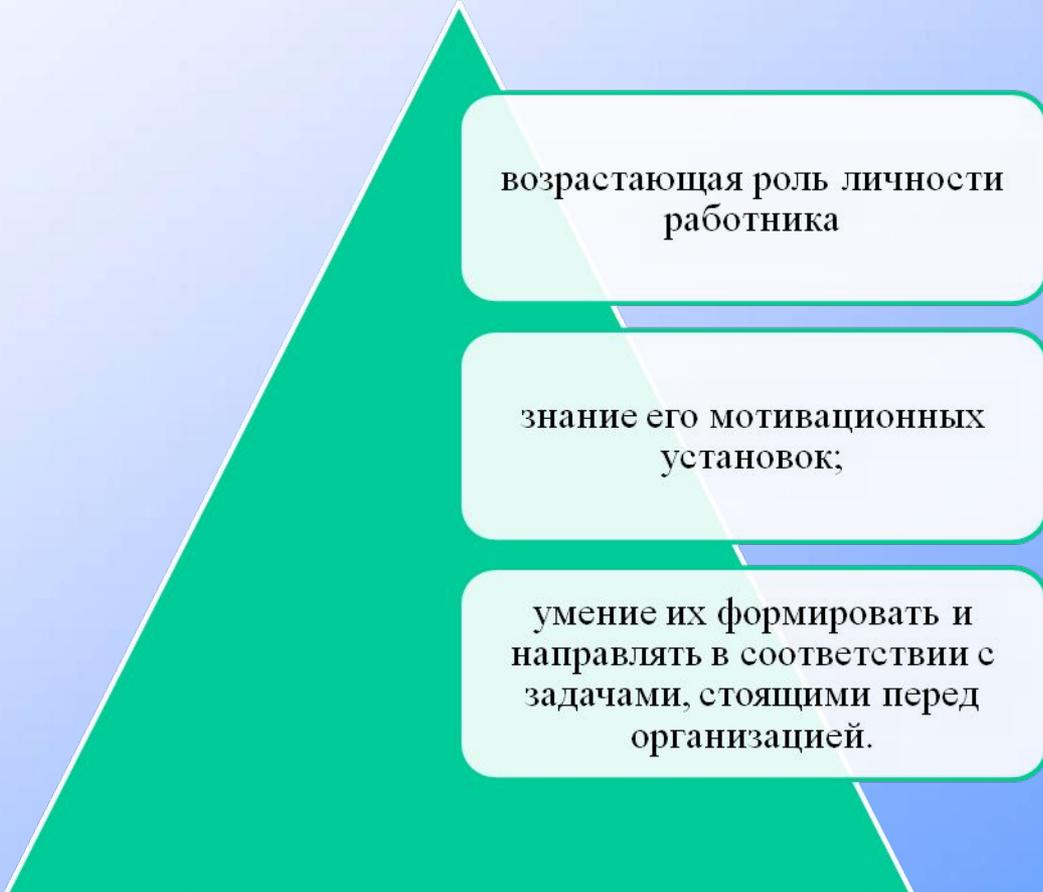
Концепция управления персоналом

Концепция управления персоналом рассматривала работника как издержки производства и субъект трудовых отношений. Эта концепция помимо использования старых функций предусматривала формирование новых функций (стимулирование, управление карьерой, повышение квалификации, управление конфликтами, создание благоприятного морально–психологического климата и налаживание социального партнерства).

Особенности современных взглядов на управление

Особенности современных взглядов на управление предприятие – это открытая система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды; ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции и услуг, на удовлетворение потребителей; ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты и адекватности реакции; главный источник прибыли – люди, обладающие знаниями, и условия для реализации их потенциала; система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, мотивацию работников и стиль руководства.

Основу современной концепции управления персоналом составляют:



возрастающая роль личности
работника

знание его мотивационных
установок;

умение их формировать и
направлять в соответствии с
задачами, стоящими перед
организацией.

Принципы новой парадигмы управления персоналом

- опора на фундаментальные основы менеджмента: качество, затраты, сервис, нововведения, контроль ресурсов, персонал;
- этика бизнеса – золотое правило менеджмента;
- своевременная реакция на изменения в окружающей среде;
- непосредственное участие менеджеров в работе групп на всех этапах как условие согласованной работы;
- ответственность как обязательное условие успешности менеджмента;

Особенности современных взглядов на управление

предприятие – это открытая система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды;

ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции и услуг, на удовлетворение потребителей;

ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты и адекватности реакции; главный источник прибыли – люди, обладающие знаниями, и условия для реализации их потенциала;

система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, мотивацию работников и стиль руководства.

Концепция управления персоналом

Концепция управления персоналом рассматривала работника как издержки производства и субъект трудовых отношений. Эта концепция помимо использования старых функций предусматривала формирование новых функций (стимулирование, управление карьерой, повышение квалификации, управление конфликтами, создание благоприятного морально–психологического климата и налаживание социального партнерства).

The end.