АЭРОФЛОТ



Аэрофлот – ведущая авиакомпания России и стран СНГ, одна из 25 крупнейших авиакомпаний мира (по версии журнала Air Transport World).

В компании работает около 15 тысяч человек, в том числе 2 тысячи летных специалистов, более 500 из них являются командирами воздушных судов.

Аэрофлот - член глобального альянса авиакомпаний SkyTeam. Совместная маршрутная сеть альянса насчитывает 898 пунктов назначения в 169 странах мира, что дает пассажирам компаний - членов альянса практически безграничные возможности выбора направлений путешествий. Компания базируется в Москве, в Международном аэропорту Шереметьево.

По состоянию на 31 декабря 2011 года парк компании насчитывал 112 воздушных судов, из которых 109—пассажирские самолеты. Парк Аэрофлота включает 76 среднемагистральных самолетов семейства Airbus A320, 14 дальнемагистральных Airbus A330, 9 Boeing 767-300ER и 6 Ил-96-300, а также 4 ближнемагистральных самолета SSJ 100.

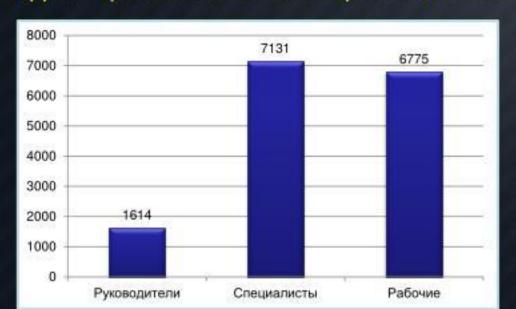
Структура персонала ОАО «Аэрофлот»

В авиакомпании работает более 15 тыс. человек 120 профессий. Около 30% работников трудятся в небе— это командиры воздушных судов, пилоты, бортпроводники и другие участники летных экипажей. Остальные работают на выше, занимаясь обслуживанием техники и пассажиров.

Уровень образования работников достаточно высок — более половины из них имеют высшее образование, остальные — среднее специальное и среднее. Средний возраст персонала — 42 года.

Соотношение мужчин и женщин приблизительно равное — 52% и 48% соответственно.

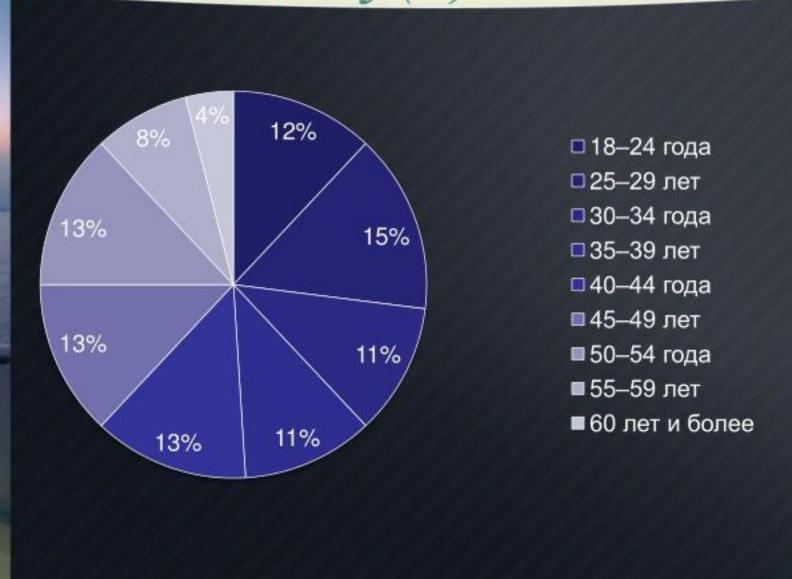
Структура персонала по категориям (человек)



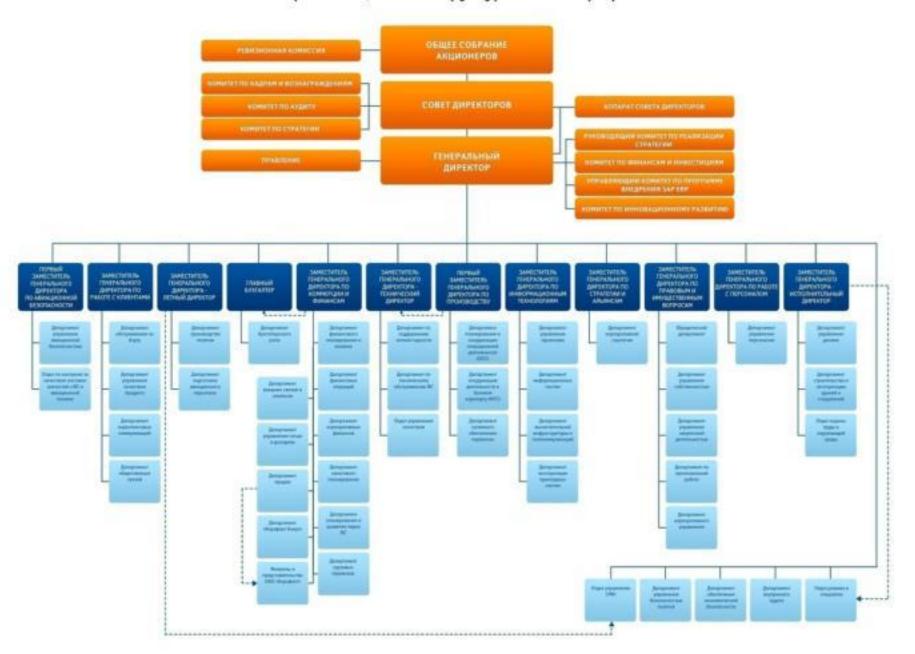
Списочная численность работников по видам деятельности

РАБОТНИКИ ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	HA 31.12.2011	HA 31.12.2010
Командиры воздушных судов и вторые пилоты	1 656	1 431
Другой летный состав	52	101
Бортпроводники	4 033	3 233
Персонал технического обслуживания и ремонта	2 421	2 439
Продажа билетов, услуг и реклама	1 697	1 727
Аэропортовые службы (обслуживание в порту)	3 899	3 779
Прочий персонал	1 7 42	1 609
итого:	15 500	14 319

Структура персонала по возрастному составу (%)



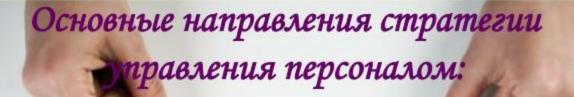
Организационная структура ОАО «Аэрофлот»



Миссия ОАО «Аэрофлот»



Мы помогаем нашим Пассажирам осуществлять жизненные планы и мечты — эффективно работать, приятно отдыхать, встречаться с родными и близкими, открывать для себя новые страны и города. Мы делаем все, чтобы наши Пассажиры чувствовали себя в небе безопасно, надежно и уютно.



- привлечение на работу в компанию наиболее квалифицированных кадров с потенциалом профессионального роста;
- обеспечение эффективной социальной политики и защиты, в том числе после выхода на пенсию.
- использование современных систем мотивации;
- развитие мер по охране труда, создание качественных условий труда;
- формирование востребованного и эффективного социального пакета;
- совершенствование подготовки и повышения квалификации сотрудников.



Директор департамента управления персоналом Заместитель директора департамента управления персоналом Отдел найма и учета Отдел обучения и Отдел кадрового резерва развития персонала персонала Отдел оценки и Отдел планирования аттестации персонала персонала Отдел мотивации и Отдел социальных льгот и стимулирования выплат fppt.com

Оперограмма перевода работника на другую должность



Ежегодно в подразделениях қомпании формируется резерв на выдвижение.

Источниками резерва кадров на руководишие далиности станзвится

- руководящие работники аппарата, дочерних акционерных обществ и предприятий;
- главные и ведущие специалисты;
- специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности;
- молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку.

Для формирования списка резерва используются следующие жегоды:

- анализ документальных данных отчетов, автобиографий,
 характеристик, результатов аттестации работников и других документов;
- интервью (беседа) по специально составленному плану или вопроснику либо без определенного плана для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения и т. п.);
- наблюдение за поведением работника в различных ситуациях (на производстве, в быту и т.д.);
- оценка результатов трудовой деятельности производительности труда, качества выполняемой работы и т. п., показателей выполнения заданий руководимым подразделением за период, который наиболее характерен для оценки деятельности руководителя;



Подбор персонала в компан каждое подразделение прои

Основным способом подбора кадров является распространение информации об имеющихся вакансиях через средства массовой информации специализированные газеты, корпоративные издания и через Интернет-сайт компании. Причем на Интернетсайте в режиме он-лайн соискатель может направить свое резюме непосредственно в выбранный департамент.

Отбор кандидатов на вакантные места производится на первом этапе как конкурс анкет, на втором этапе - собеседование, для некоторых категорий служащих существует и третий этап - проверка профессионального уровня подготовки.

Резюме сотрудника

РЕЗЮМЕ

Смагина Наталья Сергеевна

r. Москва, м. Новогиреево Тел.: +7 (900) 000-00-00 E-mail: n.smagina@yandex.ru

Дата рождения: 04.09.1989

Цель: Поиск работы молодого специалиста в области управления персоналом

Образование:

2006 – 2011 Государственный Университет Управления, г. Москва

Факультет: Государственное и муниципальное управление.

Специальность: Управление персоналом.

Квалификация: менеджер

Опыт работы:

Сентябрь 2011 - Март 2013

Менеджер по подбору персонала

MacCoffee

Обязанности:

Подбор персонала (основной блок работ)

Знание иностранных языков:

Английский язык - хороший уровень (Upper-intermediate)

Дополнительные навыки:

MS Office (Word, Excel, Power Point), MS Windows, Internet, офисная оргтехника

Личные качества:

Умение работать в коллективе, коммуникабельность, самостоятельность мышления, ответственность, стрессоустойчивость, быстрая адаптация к меняющимся условиям, целеустремленность, умения разрешать конфликтные ситуации, активная жизненная позиция, быстрая обучаемость, стремление к совершенствованию своих знаний и навыков.

Вақансия: Менеджер по обучению и развитию персонала

Forkinson

высшее образование;

опыт работы от 2-х лет в сфере управления персоналом;

знание основ трудового законодательства;

знание современных методик и лучших практик по управлению персоналом;

владение инструментами оценки персонала;

навыки эффективного подбора персонала;

навыки эффективного общения, работы в команде;

навыки продвинутого пользователя офисных приложений

Distribution

организация обучения персонала с целью реализации стратегии Компании;

разработка и согласование нормативных и регламентирующих документов по направлению деятельности – обучение, оценка, развитие персонала;

планирование обучения, определение потребностей в обучении, составление плана учебных мероприятий;

поиск и курирование организации обучения у внешних провайдеров;

составление программы тренингов по различным направлениям;

проведение внутрикорпоративных семинаров, тренингов;

контроль за организационными мероприятиями при проведении внутреннего обучения;

разработка инструментов оценки знаний и навыков работников по итогам организованного и проведенного обучения;

анализ эффективности проведенного обучения;

ежегодные обзоры удовлетворенности сотрудников

Условия работы

Оформление в соответствии с ТК РФ; оплачиваемый отпуск, больничный,

График работы: 5/2 с 9.00 до 18.00

Своевременная заработная плата: от 40 000 рублей.

Карьерограмма

Заместитель генерального директора по работе с персоналом

Директор департамента управления персоналом (3-5)

Заместитель директора департамента управления персоналом (2-3)

Начальник отдела по управлению персоналом (2-3)

Менеджер по управлению персоналом (3-5)

Ассистент по управлению персоналом (1-2)



Программа адаптации сотрудников

- Ознакомление с организацией, характеристика условий оплаты труда
- Организация экскурсии по рабочим местам
- 3. Разъяснение условий работы, ознакомление с функциями (вводный инструктаж)
- 4. Представление сотрудников
- Организация обучения нового работника

