



Рынок авиационного персонала. Продукты, механизмы и привлекательность

Москва

2008



Текучка кадров – одна из проблем

Текучка кадров - это серьезный и угрожающий симптом.

Последствия превышения допустимого минимального показателя «текучесть кадров» :

- возникает потребность в дополнительных затратах на поиск, обучение , адаптацию новых сотрудников;
- информация о кадровых проблемах выплескивается на рынок персонала, создавая «негативный пиар» работодателя и мешает привлечению в компанию опытных и высококвалифицированных работников;
- отток профессионалов из компании ведет к снижению качества услуг, к ослаблению рыночных позиций предприятия.



Причин возникновения пиковых величин текучки кадров

1. Отсутствие разработанной и управляемой кадровой политики
2. Слабые мотивационные схемы удержания работника и повышения его эффективности
3. Отсутствие контроля за тенденциями оттока персонала
4. Отсутствие PR-программ внешней среды и внутренних программ привлекательности работодателя



Задачи авиапредприятий в области кадровой политики

Сейчас любое авиапредприятие вынуждено параллельно решать три основные задачи:

1. привлечение персонала
2. повышение квалификации специалистов
3. сохранение кадрового потенциала и управление эффективностью работников



Мотивация – инструмент развития бизнеса

Собственник бизнеса

Профессионалы кадрового
рынка

Корпоративная культура компании

МОТИВАЦИ

я
Сотрудники
компании –

Индивидумы и
Личности

Материальна
я

Нематериальна
я

Повышение эффективности бизнеса компании



**Группа компаний “АвиаПерсонал”
желает Вам хорошего настроения!**

Наши координаты:

г. Москва, Цветной бульвар 30/1, офис 007/7

тел. +7 495 782-78-32

тел.(факс) +7 495 694 23 44

e-mail: info@aviapersonal.ru

www.aviapersonal.ru