

Управление авиационным персоналом

Кафедра истории и управления
персоналом

2008 г.

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;
- **производственный менеджмент** – управление технико-технологическими процессами;
- **финансовый менеджмент** – регулирование финансовых средств предприятия;
- **маркетинг** – регулирование рыночным поведением предприятия;
- **инновационный менеджмент** – управление созданием и внедрением различного рода новшеств и технологий;
- **менеджмент персонала (управление персоналом)** – деятельность по комплектованию штатов, развитию и эффективному использованию 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.

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:

- физические и психические возможности работника;
- объем и уровень общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, характеризующих способность к труду конкретной квалификации;
- уровень сознания и ответственности, интересов и потребностей работников.

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.

Причины возрастания роли человеческого фактора на производстве в постиндустриальном обществе:

- появление новых технологий и методов, автоматизация и компьютеризация производственных процессов;
- повышение значимости самоконтроля и самодисциплины работников;
- рост конкуренции на мировом рынке и повышение значимости качества продукции;
- широкое распространение коллективных форм организации труда (автономных бригад, «кружков качества» и т.д.);
- повышение образовательного и культурного уровня персонала, изменение потребностей и ценностных ориентаций работников;
- развитие демократии на производстве и в обществе;
- рост цены рабочей силы.

**Эволюция подходов
к управлению персоналом
за рубежом**

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:
 - наем,
 - повышение квалификации,
 - первичное обучение,
 - оценка перемещения,
 - увольнение работников.

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.

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.

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;
- ♦ качество личной работы и её постоянное совершенствование;
- ♦ коммуникации, пронизывающие фирму по горизонтали и вертикали;
- ♦ атмосфера в фирме, способствующая раскрытию способностей работающих;
- ♦ открытое обсуждение уровня компетентности работников, имеющих вакансии и путей их замещения;
- ♦ создание возможностей для всестороннего профессионального роста каждого работника;
- ♦ доленое участие каждого работающего в общих результатах;
- ♦ методы работы с людьми, обеспечивающие их удовлетворенность работой;
- ♦ активный поиск менеджером обратной связи с подчиненными;
- ♦ честность и доверие к людям;
- ♦ лояльность к работающим.

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.