

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://stuservis.ru/referat/279101>

Тип работы: Реферат

Предмет: Прогнозирование и планирование

-

Способ 1. Хронометраж. Секундомер используется для измерений и определяется время, затрачиваемое на каждый последующий шаг рабочего процесса. Затем все записанные значения суммируются. Временной метод в основном используется руководителями производства и финансистами. Основным недостатком метода является его трудоемкость и продолжительность, особенно при значительном количестве занятых. Например, среднее время изготовления детали можно рассчитать только после 30 замеров, в ходе которых действия выполняют несколько рабочих. Однако точность измерения будет недостаточно высокой. Скорость работы снижается для сотрудников, которые знают, что за ними наблюдают. Еще одним недостатком тайм-трекинга является отсутствие гибкости. Если вам нужно рассчитать производительность идентичных деталей с небольшими отличиями, единственный способ сделать это — измерить каждую из них.

Способ 2. Сравнение с конкурирующими компаниями. Оптимизация количества сотрудников в организации также осуществляется путем сравнения количества сотрудников компании и ее конкурентов, использующих одни и те же промышленные технологии. Это чрезвычайно быстрый метод, но он окупается только тогда, когда предоставляется реальная информация о результатах деятельности компаний-конкурентов. Сравнение также помогает понять положение компании на рынке по количеству сотрудников и развитию бизнеса.

Способ 3. Микроэлементное планирование. Этот метод основан на предположении, что каждую операцию можно свести к некоторому количеству простых действий и время, необходимое для этого, уже известно. В этом случае для расчета стандарта требуется только сумма результатов измерений. На основе этой информации становится возможным оптимизировать количество сотрудников в компании. Операции нормализации с микроэлементами подходят только для тех работ, которые выполняются вручную и состоят из циклических действий. Для использования этого метода нужен специально обученный специалист. [3, с.120]

Метод факторного планирования используется для расчета численности занятых в сфере вспомогательных операций. Это довольно трудоемко. Ключевые критерии используются для каждого процесса и производственного процесса. Степень влияния факторов на численность работников определяется следующим образом: рабочий процесс разбивается на элементы, каждый из которых зависит от фактора. Результаты такой нормализации сравниваются с аналогичными значениями в сопоставимых подразделениях организации [19, с.153].

Трудовые ресурсы являются важным элементом для эффективного функционирования любого бизнеса. В связи с этим планирование размещения персонала является важной управленческой задачей, с которой должен сталкиваться каждый руководитель. Количество сотрудников компании определяется характером деятельности компании, а также сложностью технологических производственных процессов. Его ценность обусловлена автоматизацией, механизацией и другими факторами. На основе этой величины формируется плановая и нормальная численность

2. Планирование численности персонала ПАО «Ростелеком»

2.1. Организационно-экономическая характеристика ПАО «Ростелеком»

ПАО «Ростелеком» — одна из крупнейших национальных телекоммуникационных компаний России и Европы, присутствующая во всех сегментах рынка услуг связи и обслуживающая миллионы домохозяйств в

России.

Компания занимает лидирующие позиции на российском рынке услуг широкополосного подключения к интернету (ШПД) и платного ТВ: количество абонентов услуг ШПД превышает 12,7 млн, а платного ТВ «Ростелеком» насчитывает более 9,9 млн пользователей, из которых более 5,0 млн смотрят уникальные федеральный продукт «Интерактивное ТВ»

«Ростелеком» — безоговорочный лидер в сфере телекоммуникационных услуг для российских государственных органов и бизнес-пользователей всех уровней [12].

Компания является признанным технологическим лидером в области инновационных решений в области электронного правительства, облачных вычислений, здравоохранения, образования, безопасности, жилищного и коммунального обслуживания.

Компания предоставляет услуги связи такие как: Интернет, цифровое телевидение, местная телефония, внутризоновая телефония, междугородняя, сотовая связь, организация видеонаблюдения, «умный дом», хостинг, аренда каналов связи.

Заказчиками компании на протяжении многих лет являются следующие организации: ФСБ России, МВД России, Минобороны России, МЧС России, ФСБ России, Минкомсвязь России, Верховный суд, Пенсионный фонд, Почта России, ФНС и многие другие.

По сути, история развития Ростелекома началась в конце 19 века. К концу 20 века на территории бывшего СССР была построена мощная сеть транспортных коммуникаций.

В конце 1991 года «Совтелеком» был преобразован в международную акционерную компанию «Интертелеком».

30 декабря 1992 года решением Госкомимущества России было создано государственное предприятие «Ростелеком». В сентябре 1993 года государственное предприятие было приватизировано и преобразовано в открытое акционерное общество. Компания зарегистрирована 23 сентября 1993 года.

В 1994 году «Ростелеком» получил лицензию на оказание услуг междугородной и международной связи. В том же году компания вошла в состав холдинга «Связьинвест».

В 1996-1997 годах продолжалось строительство линий связи и началось цифровое подключение регионов к сети Ростелеком.

В 2000-х годах начали работать наземные станции первого и второго стартовых комплексов сети спутниковой связи.

В декабре 2009 года организация запустила единый портал государственных и муниципальных услуг gosuslugi.ru.

С 1 апреля 2014 года распоряжением Правительства Российской Федерации на ПАО «Ростелеком» возложены обязанности по оказанию универсальных услуг связи на всей территории Российской Федерации. Также в 2014 году компания была названа единственным исполнителем федеральной

Список использованных источников

1. Абе́лов, В.В. Экономика предприятия. - М.: Дашков и К, 2019.- 431 с.
2. Белецкий, Н.П. Управление персоналом. - М.: Интерпрессервис, 2018.-352с.
3. Борисова, Е.А. Оценка и аттестация персонала. - СПб.: Питер, 2020.- 256с.
4. Вопилин В.В., Щербакова О.Н. Возможные подходы к планированию численности персонала в малом бизнесе // Управление малым бизнесом: инновационные технологии сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева; под общ. ред. В.М. Матиашвили. 2020. С. 27-31.
5. Годовой отчет ПАО «Ростелеком» за 2021 год [Электронный ресурс] -Режим доступа: http://ar2021.rostelecom.ru/rostelecom/annual/2021/gb/Russian/pdf/AR_RT_2021_RUS.pdf
6. Десслер, Г. Управление персоналом. - М.: Бином, 2018.- 432 с.
7. Егоршин, А.П. Управление персоналом. - Н.Новгород.: НИМБ, 2017.- 607с.
8. Жиделева В.В. Экономика предприятия: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. И доп./ Жиделева В.В., Каптейн Ю.Н. М.: ИНФРА-М, 2019. 133 с.
9. Забродин, Ю.М. Управление человеческими ресурсами. - М.: Юрайт- Издат, 2019.- 472 с.
10. Керцнер Г. Стратегическое управление в компании / Г. Керцнер. - М.: Книга по Требованию 2017. - 320 с.
11. Кукушкина С.Н. Планирование деятельности на предприятии:/ С.Н. Кукушкина, В.Я. Позднякова, Е.С. Васильева. - М.: Юрайт 2019. - 350 с.
12. Официальный сайт ПАО «Ростелеком» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.rostelecom.ru/>

13. Официальный сайт ПАО «Вымпелком» [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http s: /
/krasnodar.beeline.ru/customers/products/](http://krasnodar.beeline.ru/customers/products/)
14. Официальный сайт ОАО «МТС» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.mts.ru/>
15. Официальный сайт ОАО «Мегафон» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://krasnodar.megafon.ru/>
16. Презентация «Завершение первого этапа реорганизации ПАО «Ростелеком»» [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.rostelecom.ru/ir/reorganization/firststage/Rostelecom_Reorganization_eng_FINAL.pdf
17. Самыгин, С.И. Менеджмент персонала. - Ростов н/Д.: Феникс, 2019. - 480с.
18. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 2018.- 336с.
19. Тугин, В.М. Экономика предприятия. - СПб.: Химиздат, 2019.- 304 с.
20. Цветаева, В.М. Кадровый менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2017.- 329с.
21. J'son & Partners Consulting Основные показатели рынка фиксированного ШПД в России. Прогноз развития до 2025 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/osnovnye-pokazateli-rynkafixirovannogo-shpd-v-rossii-prognoz-razvitiya-do-2025-goda_20160203113313

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://stuservis.ru/referat/279101>