

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://studservis.ru/diplomnaya-rabota/93339>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

1. Теоретические основы отбора персонала в кадровый резерв в современных условиях 5

1.1. Понятие, сущность и структура системы отбора персонала в кадровый резерв предприятия 5

1.2. Основные принципы отбора персонала в кадровый резерв предприятия 10

1.3. Основные методы и технологии формирования кадрового резерва предприятия 14

2. Анализ системы отбора персонала в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» 19

2.1. Общая характеристика деятельности филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» 19

2.2. Анализ кадрового потенциала филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» 22

2.3. Анализ используемых методов отбора персонала в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» 35

3. Совершенствование методов отбора в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» 40

3.1. Выявление основных проблем, возникающих при осуществлении отбора персонала в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» 40

3.2. Разработка мер по улучшению методов отбора персонала в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» 43

3.3. Оценка эффективности предложенных мер по улучшению методов отбора персонала в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД». 53

Заключение 59

Список использованных источников 63

Введение

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. акцентирует свое внимание на том, что в целях перехода от экспортно-сырьевого к инновационному социально-ориентированному характеру экономического развития необходимо реализовать ряд направлений и, прежде всего, сформировать и развить человеческий капитал.

Именно человеческий капитал выступает движущей силой общества в целом, поэтому очень важно, чтобы его формированием занималось государство путем принятия и реализации целенаправленных программ. Сегодня важным направлением по совершенствованию всей системы управления персоналом в любой организации является работа именно с кадровым резервом. Каждой организации требуется четкое построение системы по формированию кадрового резерва.

В настоящее время можно наблюдать тенденцию к интеграции практически во всех сферах человеческой деятельности. Старые системы управления устарели, а на предприятиях недостаточно молодых и перспективных сотрудников.

Своевременный поиск и успешная подготовка кадров к работе на различные должности - важные факторы успеха в конкурентной борьбе.

Поэтому на современном этапе государственные предприятия должны создавать специальные системы для формирования резерва кадров. Такая задача является стратегически важной.

Все вышеизложенное предопределяет актуальность и своевременность настоящего исследования. Современное состояние кадрового потенциала государственных корпораций не является

актуализированным в научных кругах и не отражено в виде специальных разработок, посвященных развитию кадрового потенциала государственных корпораций, что не способствует эффективному функционированию крупных государственных предприятий. Особое место в рассматриваемой ситуации занимает проблема совершенствования механизмов работы с кадровым резервом.

Основываясь на приведенных аргументах, можно констатировать особую теоретическую и практическую актуальность разработки и внедрения в практику направлений совершенствования механизмов развития кадрового потенциала.

Степень научной разработанности проблемы. Проблемные стороны реализации муниципальной кадровой политики применительно к российским условиям рассмотрены в трудах О.А. Уржа, А.Л. Гапоненко, А.Я Кибанова, В.И. Башмакова и др.

Цель выпускной квалификационной работы - разработка мер развития методов отбора персонала в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

Задачи выпускной квалификационной работы:

1. Выявить теоретические основы отбора персонала в кадровый резерв в современных условиях;
2. Провести анализ системы отбора персонала в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»;
3. Разработать меры совершенствования методов отбора в кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

Объектом исследования выступает кадровый резерв филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

Предметом исследования являются механизмы работы с кадровым резервом филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

Методологическую основу курсовой работы составили методы, общепринятые в общественных науках, в частности, диалектический, системные методы, а также специальные методы: сравнительно-правовой, комплексный, логический метод, методы структуры функционального и системного анализа и иные методы познания.

Новизна исследования состоит в уточнении сути кадрового резерва госкорпораций, раскрытии основ их деятельности.

Достоверность результатов исследования обусловлена строгим соблюдением положений теории управления, системного анализа, подкрепленная данными анализа с использованием в рамках ситуационного подхода, а также основывается на репрезентативности массива использованной информации.

Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка.

1. Теоретические основы отбора персонала в кадровый резерв в современных условиях

1.1. Понятие, сущность и структура системы отбора персонала в кадровый резерв предприятия

Кадровый резерв представляет собой группу высокопотенциальных сотрудников, планируемых для горизонтального и вертикального перемещения на определенные должности. Наличие такого резерва требуется для качественного обеспечения организации подготовленными сотрудниками.

Кадровый резерв — это высокопотенциальные сотрудники предприятия, планируемые для горизонтального и вертикального перемещения на конкретные должности [6, С. 67].

Кадровый резерв - выделение потенциально успешных работников, занесение сведений в банк данных и дальнейшую их подготовку к занятию конкретной должности [7, С. 102].

Кадровый резерв организации – одно из важнейших условий ее конкурентоспособности, гарантия ее кадровой безопасности. Наличие в организации талантливых, обученных и компетентных специалистов, готовых в любой момент к продвижению по службе на освободившееся место и к быстрой адаптации на новом месте работы, является одним из признаков правильного руководства организацией, свидетельством эффективной кадровой политики, результатом систематического обучения и мотивации всех сотрудников. По определению Т.Ю. Базарова, кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [8, С. 153].

Все эти определения понятия кадрового резерва не противоречат, а скорее дополняют друг друга. Под выражением «резерв кадров» нередко подразумевают несколько понятий. Иногда формирование кадрового резерва считают одной из кадровых технологий, в некоторых источниках резерв описан как источник пополнения кадров в широком смысле слова. В современной научной литературе описываются различные точки зрения на формирование резерва. Одни авторы предлагают строгую формализацию организации работы с резервом, четкое определение организациями потребности в резерве вплоть до конкретных сроков, лиц, должностей, форм подготовки по каждому кандидату, включенному в резерв [9, С. 38]. Другие авторы считают нецелесообразным подобную заорганизованность, так как они полагают, что нельзя определять кандидатуру на «живое место» [10, С. 64].

Наиболее разумным представляется сочетание обоих подходов, поскольку наличие качественно сформированного резерва кадров позволяет проводить планомерную работу по подбору и расстановке кадров, сводить до минимума элементы случайности, учитывать постоянно возрастающие требования, предъявляемые современным уровнем управления к персоналу в организации. В данной работе наибольший акцент сделан на описании процесса формирования кадрового резерва как резерва на выдвижение на руководящую должность. Далее рассмотрим классификацию кадрового резерва. Структура системы кадрового резерва состоит из трех взаимоподдерживающих и взаимоувязанных составных частей:

- базовые элементы;
- процессы системы кадрового резерва;
- механизм функционирования системы кадрового резерва.

Базовые элементы составляют базу для всей системы кадрового резерва. Без определения списка должностей кадрового резерва и категорий этого резерва невозможно функционирование любых процессов системы. Без модели компетенций и профилей должностей кадрового резерва нельзя объективно провести отбор резервистов, сформировать персональные планы развития и оценивать эффективность развития резервиста.

Список использованных источников

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации
2. Архипова Н.И. Теория и практика работы с кадрами. – СПб.: ГУИГерцена, 2016. – 255 с.
3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 597 с.
4. Баскина Т. Техника успешного рекрутинга. – М.: Альпина, 2017. – 288 с.
5. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.
6. Гапонова О.С. Подбор персонала в организации: методологический подход. Доступ через <http://www.hse.ru/data/2012/05/12/1253411212/pdf>
7. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2016. – 412 с.
8. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2018. – 400 с.
9. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. – М.: Дашков и К, 2017. – 208 с.
10. Делопроизводство в кадровой службе// под. ред. Горбашко Ю.А. – М.: Проспект, 2015. – 418 с.
11. Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. – М.: Инфра-М, 2017. – 272 с.
12. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.
13. Жув Д. Подбор персонала. – СПб.: Нева, 2016. – 96 с.
14. Иванова С. 50 советов по рекрутингу. – М.: Альпина, 2016. – 256 с.
15. Иванова С. Искусство подбора персонала. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 269 с.
16. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2015. – 64 с.
17. Карсетская Е.В. Прием на работу и увольнение. – М.: Дело, 2019. – 382 с.
18. Карташов С.А. Рекрутинг. Найм персонала. – М.: Экзамен, 2018. – 320 с.
19. Карякин А.М. Управление персоналом. – М.: Флинта, 2016. – 438 с.
20. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2016. – 584 с.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2015. – 200 с.
22. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:

ИНФРА-М, 2017. – 447 с.

23. Кинан К. Подбор персонала. – М.: Эксмо, 2019. – 231 с.

24. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия. – Саратов: Вузовское образование, 2016. – 160 с.

25. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2016. – 160 с.

26. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда. – Оренбург: ОГУ, 2015. – 226 с.

27. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2016. – 220 с.

28. Лапин А.Н. Стратегическое управление современной организацией. – М.: Инфра-М, 2015. – 337 с.

29. Малколм М. Практика работы с персоналом. – М.: Тришна Джексон, 2015. – 312 с.

30. Маслова В.М. Управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2017. – 118 с.

31. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий. – М.: Дашков и К, 2016. – 193 с.

32. Миколайчик З. Решение проблем в управлении. – М.: Дашков и К, 2017. – 319 с.

33. Михайллина Г.И. Управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2016. – 280 с.

34. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом. – М.: Русайнс, 2016. – 260 с.

35. Папкина Л.Л. Подбор персонала. Практика эффективного рекрутмента. – М.: Папкина Л.Л., 2016. – 200 с.

36. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2015. – 312 с.

37. Плеханов А.Г. Управление персоналом. – Самара: СГАСУ, 2017. – 184 с.

38. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. – М.: Кнорус, 2016. – 336 с.

39. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2019. – 224 с.

40. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала. – М.: Альпина, 2016. – 192 с.

41. Труханович ЛБ Справочник по кадровому делопроизводству. – М.: ДИС, 2015. – 55 с.

42. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. — М.: РИОР, 2016. — 70 с.

43. Шлендер П.Э. Управление персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 319 с.

44. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2018. - 328 с.

45. Внутренние материалы филиала «Аэронавигация Восточной Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

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/diplomnaya-rabota/93339>