Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема работы
Разработка проекта развития системы управления персоналом железной дороги Монголии

УДК **005.95.625.1 (517)**

Студент

Томск – 2016 г.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа состоит из 87 страниц, 4 рисунок, 8 таблиц, 26 источник, 2 приложений.

Ключевые слова: система управления персоналом, Улан-Баторская железная дорога, методы управления, принципы управления, адаптация персонала, руководитель организации, структура управления.

Объектом исследования в целом является система управления и кадровый состав, качество персонала Улан-Баторской железной дороги.

Предметом данного исследования выступают основные направления, виды, формы, методы управления, представляющие собой современную систему управления персоналом Уланбаторской железной дороги.

Цель работы – проведение анализа системы управления персоналом УБЖД и на основе выводов проведённого анализа разработка комплекса рекомендаций, программы и мероприятий для повышения эффективности функционирования системы управления персоналом.

Актуальность работы заключается в том, что железная дорога для Монголии является важнейшей движущей силой для развития экономики, внешней торговли и процветания нации. Однако дефицит финансирования Уланбарской железной дороги не является единственным фактором, оказывающим негативное влияние на конкурентоспособность данной организации. Скорее всего проблема состоит не в деньгах, а, возможно, в менеджменте. С другой стороны, уже устроена эффективная система управления персоналом, но не хватает высококвалифицированных специалистов и кадров. Поэтому для достижения максимальных результатов оба эти элемента должны быть хорошо построены. И главная задача - это их совместимость.

В результате исследования былы предложены программу, включающие в себя сформированный комплекс для развития человеческих ресурсов.

Теоретико-методологической основой магистерской диссертации явилась концепция управления персоналом организации в условиях рыночных отношений, личных факторов управления персоналом.

Теоретическая и практическая значимость работы: результаты и рекомендации могут быть использованы в качестве основы для эффективного управления персоналом Улан-Баторской железной дороги.

Область применения: исследование является система управления персоналом Улан-Баторской железной дороги. Предложенные мероприятия, программы и рекомендации позволяют оптимизировать систему управления персоналом Улан-Баторской железной дороги, а также повысят эффективность управления ею.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....9

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....13

1.1 Основные элементы системы управления персоналом.....13

1.2 Закономерности и принципы формирования системы управления персоналом.....20

1.3 Методы формирования системы управления персоналом.....26

ГЛАВА 2. КАДРОВЫЙ СОСТАВ И СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ УЛАН-БАТОРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ.....36

2.1 Общий анализ система управления персоналом Улан-Баторской железной дороги.....36

2.2 Кадровое исследование Улан-Баторской железной дороги.....39

2.3 Структура управления Улан-Баторской железной дороги.....48

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ УЛАН-БАТОРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ.....53

3.1 Развитие человеческих ресурсов в системе управления персоналом Улан-Баторской железной дороги.....53

3.2 Программа работы с молодежью.....59

3.3 Рекомендации для эффективного управления персоналом Улан-Баторской железной дороги.....68

3.4 Адаптация персонала в УБЖД.....73

ГЛАВА 4. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЛАН-БАТОРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ 80

4.1 Определение стейкхолдеров АО «Улан-Ботарская железная дорога» ……...80

4.2 Определение структуры программы к КСО АО «Улан-Ботарская железная дорога» 84

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

4.3 Затраты на мероприятия КСО АО «Улан-Ботарская железная дорога» 87

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....89

Список публикаций 91

Список использованных источников.....92

Приложение А. Раздел ВКР, выполненый на иностранном языке 94

Приложение Б. Элементы системы управления и их взаимосвязь 105

Приложение В. Управленческие отношения между субъектом и объектом управления, возникаюшие три реализации цункций управления 106

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ВВЕДЕНИЕ

В этом динамичном глобализирующем мире все страны определяют свой путь к развитию. Транспорт выполняет особую роль в общественно-экономической жизни любой страны. Для Монголии как страны, которая не имеет выхода к морю, железная дорога является важнейшей движущей силой для развития экономики, внешней торговли и процветания нации. Сложившаяся за многие годы развития железной дороги тенденция тормозится из-за нехватки финансирования. Однако дефицит финансирования Уланбарской железной дороги не является единственным фактором, оказывающим негативное влияние на конкурентоспособность данной организации. Скорее всего проблема состоит не в деньгах, а, возможно, в менеджменте. Персонал - это самый ценный капитал, который теряет свою ценность. С другой стороны, уже устроена эффективная система управления персоналом, но не хватает высококвалифицированных специалистов и кадров. Поэтому для достижения максимальных результатов оба эти элемента должны быть хорошо построены. И главная задача - это их совместимость.

Реформирование железнодорожного транспорта предполагает радикальную перестройку всей системы управления. Систему предстоит максимально оптимизировать, в новых условиях каждое подразделение призвано самостоятельно отвечать не только за организационные, кадровые, технические и технологические решения, но и за конечный экономический результат своей деятельности.

Совершенствование системы управления персоналом становится рычагом развития железной дороги Монголии. Для управления персоналом очень важно понимать то, что персонал - наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественных факторов производства является «одушевленным», обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, имеет субъективные

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределенна. В современных условиях коренным образом изменяется роль человека в производстве.

Одна из проблем, касающихся кадрового состава Улан-Баторской железной дороги - это нехватка квалифицированных специалистов. В связи с этим и затраты, связанные с персоналом, должны рассматриваться уже не как нежелательные расходы, а как инвестиции в человеческий капитал - основной источник прибыли. Они направлены на организацию обучения персонала, создание условий для развития творческого потенциала.

Важность совершенствования системы управления персоналом железной дороги для развития экономики страны определяется тем, что по данным 2014 года наша страна имеет 98 158 км дорог и из них 49 250 км автомобильных дорог, 46 500 км воздушных линий, 1908 км железных дорог и 500 км водных путей. Из-за высокой стоимости перевозка больших объемов грузов воздушным транспортом не выгодна, а водный транспорт используется сезонно для местного назначения. Поэтому, железнодорожная перевозка занимает более 90% от общего объема внешнеторговой транспортировки и больше 50% пассажерских перевозок. Количество работающих в сфере транспорта составляет 4.1% от общей численности трудоспособного населения, 10% ВВП производят транспортные секторы нашей страны.

Если мы рассмотрим короткую историю развития Монгольской железной дороги, то в 1949 году состоялось подписание соглашения между правительствами Монгольской народной республики и СССР о создании Акционерного Общества «Улан-Баторская Железная Дорога». В 1953 году в Улан-Баторе был открыт железнодорожный техникум, который готовит специалистов среднего звена для железной дороги. Как раз в это время в стране сильно не хватало национальных высококвалифицированных специалистов, участие которых было необходим для развития железно-дорожной сферы страны. Примерно 65% от всех кадров,

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

работающих на Улан-Баторской железной дороге, составляли советские специалисты, машинисты, мастера, ремонтники. А монгольские рабочие были их "подопечными". С 1957 года появились первые выпускники вузов Советского Союза по специальностям инженеры тепловозов и паровозов. Постепенно железнодорожная отрасль укомплектовывалась национальными руководящими и инженерно-техническими кадрами, машинистами, ремонтниками. В настоящее время почти всех рабочих и служащих УБЖД составляют монгольские специалисты, инженеры и техники.

Улан-Баторская Железная Дорога является акционерным обществом с равными долями. То есть Монгольской стороны 50% в уставный капитал компании а с Российской тоже самое 50% взноса. Со стороны Российской Федерации акционером является «Федеральное агентство железнодорожного транспорта России». ОАО Российская Железная Дорога (РЖД) будет управлять 50-процентным пакетом принадлежащих РФ акций Улан-Баторской железной дороги.

Все вышеперечисленные показатели и статистические данные свидетельствуют о важности Уланбаторской железной дороги в экономике страны и диктуют необходимость совершенствования системы управления персоналом. Тенденция развития любой организации определяется эффективностью функционирования системы управления персоналом и качеством её составляющих элементов. Любое совершенствование или улучшение должно начинаться изнутри. То есть по сути очень важный орган данной организации - это персонал.

Целью магистерской диссертации является проведение анализа системы управления персоналом УБЖД и на основе выводов проведённого анализа разработка комплекса рекомендаций, программы и мероприятий для повышения эффективности функционирования системы управления персоналом.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

-рассмотреть теоретические основы методологии управления персоналом;

-провести анализ системы управления персоналом и выявить проблемы Уланбаторской железной дороги;

-обосновать пути развития системы управления персоналом;

- разработать рекомендации и программы, направленные на повышение эффективности системы управления персоналом.

Объектом исследования в целом является система управления и кадровый состав, качество персонала Уланбаторской железной дороги.

Предметом данного исследования выступают основные направления, виды, формы, методы управления, представляющие собой современную систему управления персоналом Уланбаторской железной дороги.

В данном исследовании были использованы следующие методы:

- анализ;

-аналогия;

-обобщение;

-индукция;

-дедукция.

Теоретико-методологической основой магистерской диссертации явилась концепция управления персоналом организации в условиях рыночных отношений, личных факторов управления персоналом.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1 Основные элементы системы управления персоналом

Персоналом называются работники, выполняющие производственные или управленческие операции. При наличии такого определения следует различать понятия рабочие и служащие. Рабочие - это субъекты производственных операций, то есть их трудовая деятельность, направленная на создание материальных предметов с использованием физической силы и средств труда.

К субъектам управленческих операций относятся также специалисты и руководители. Их основная трудовая деятельность заключается в осуществлении процесса управления производством с преобладающей долей умственного труда. Специалисты осуществляют трудовую деятельность с использованием информационных средств для обработки, переработки, создания новых информационных данных для улучшения или нормального функционирования организации. [1, с. 123].

Основная функция руководителей заключается в принятии решений, основанных на результатах интеллектуальной деятельности специалистов. Управление персоналом - это совокупность взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов организации, в том числе персонала в аспекте его деятельности, количественных и качественных характеристик, с целью достижения желаемого результата организации. Оно осуществляется через определенный механизм, который состоит из несколько элементов, а также включает в себя стратегии кадровой политики и разработку концепции, принципов и методов управления [2, с. 67].

К элементам управления относятся: объекты управления, субъекты управления, методы, структура и процедуры управления.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Объектами управления являются работники, рабочие группы или трудовой коллектив. То есть это элемент управления персоналом, на который направлено управленческое действие и решение.

К субъектам управления персоналом относятся функциональный управленческий персонал, который непосредственно осуществляет разработку решений или линейный управленческий персонал, реализующий решения, а также менеджеры, работники аппарата управления. Субъекты и объекты управления образуют структуру управления персоналом, другими словами, совокупность подразделений, которая непосредственно занимается персоналом, и их количественные и качественные взаимосвязи. Связь субъекта с объектом в управлении осуществляется последовательно [3, с. 106].

Во-первых, между ними происходит пространственно-временной контакт, потом психологический контакт т.е взаимная заинтересованность. После этого, как правило, связь продолжается социальным контактом или, по-другому, это совместная деятельность, взаимодействие, воздействие, координация, согласование и регулирование действий между ними. В результате социального контакта образуются социальные отношения, которые регулируются системой законодательных, нормативных, функционально-организационных и нравственных норм-регуляторов.

Субъекты управления разделяются на внутренние и внешние. Внутренние субъекты - это линейный управленческий персонал, который осуществляет руководство подчиненными подразделениями и коллективами или общественными организациями. [4, с. 58].

Основной целью субъекта управления является оптимальная организация деятельности объекта управления (рабочие, трудовой коллектив). В практике существуют три основных уровня управления персоналом:

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

-высший;

-функциональный;

-нижний.

Высший уровень управления - это руководители организации. К данному уровню относятся: генеральный директор, совет директоров, правление и его председатель, и т.д. Основная деятельность генеральных директоров или советов директоров направлена на планирование стратегии и определение приоритетов в работе с кадрами, а также на утверждение положений, программ, инструкций и других методических материалов по работе с персоналом.

Средний уровень управления – это отдел кадров (служба управления персоналом, образовательный центр, группа специалистов по психологии и др). Их основные направления деятельности являются разработкой кадровых процедур и методического указания работы с рабочим и служащим. Также одна из функции кадровой службы это организация работы с персоналом.

Нижний уровень управления включает в себя руководители структурных отделов. Трудовой деятельность руководителей структурных отделов является оперативной работой с сотрудниками.

Эффективное управление персоналом может быть обеспечено лишь в результате совместного функционирования субъектов всех трех уровней управления.

Способы воздействия субъекта управления на объект - это методы управления. Процедуры и методы управления нацелены на обеспечение реализации решений субъектов управления. Под системой управления персоналом подразумевается комплекс процессов механизма управления персоналом, которые осуществляются в рамках элементов механизма управления персоналом. Система управления персоналом состоит из двух подсистем: стратегической и тактической [5, с. 78].

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Целью тактической подсистемы является формирование структуры персонала, в том числе: наем, отбор персонала; подготовка, переподготовка и повышение квалификации; деловая оценка конкретных работников и разработка рекомендаций по их использованию, организация распределения, перемещения, продвижения, высвобождение персонала; планирование потребностей в персонале в рамках года.

Действие стратегической подсистемы направлено на разработку структуры персонала и кадровой политики на основе анализа существующей структуры персонала, прогнозов развития производства, эффективности использования рабочего времени, занятости и т. п.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций, этапы процесса управления трудовыми ресурсами, начиная с планирования ресурсов и заканчивая подготовкой руководящих кадров. Все этапы между собой взаимосвязаны и каждый будущий сотрудник сможет пройти через все эти этапы, не пропуская ни одного из них. Это зависит от того, как оцениваются его трудовая деятельность в организации. [6, с. 125].

Все девять этапов процесса управления персоналом подробно представлены ниже.

1. Планирование человеческих ресурсов - в организации (предприятии) разрабатывается план для удовлетворения будущих потребностей в человеческих ресурсах;

2. Набор персонала или прием персонала - создается резерв с целью набора потенциальных кандидатов на все должности;

3. Деловая оценка кандидатов при приеме (отборе) - оцениваются профессиональные навыки кандидатов на соответсвующие рабочие места и отбираются лучшие из ранее созданного резерва (из набора);

4. Определение заработной платы и льгот - разрабатывается структура зарплаты и льгот с целью привлечения и сохранения служащих;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

5. Профориентация и трудовая адаптация - на данном этапе кандидат уже считается служащим или рабочим организации и важно развивать понимание у служащих (рабочих) того, что ожидает от них организация;

6. Обучение, подготовка и повышение квалификации - разрабатывается и реализуется программа обучения трудовым навыкам для эффективного выполнения функции;

7. Оценка трудовой деятельности служащих и рабочих - оцениваются трудовые результаты работников и разрабатывается медодики оценки труда, доведение ее до работника;

8. Повышение, понижение, перевод высвобождение - на основе оценки трудовой деятельности работника разрабатывается метод перемещения работников на должности с большей или меньшей ответсвенностью или принимается решение об увольнении работника;

9. Подготовка руководящих кадров, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением - на данном этапе разрабатываются программы, нацеленные на развитие способностей и повышение эффективности труда управляющих кадров.

Организация управления персоналом предоставляет информацию, технические, нормативно-методическое, правовое и канцелярская системы управления кадрового обеспечения.

Организация управления персоналом основывается на законах и закономерностей, изучаемых различными науками, связанных с управлением людскими ресурсами. Но сотрудники организации и управления подчиняется законам, присущие только этому процессу [7, с.107].

Структура управления человеческими ресурсами является объективно представить необходимую связь явлений, внутренние прочные связи между причиной и следствием. Кроме того, модели управления персоналом является устойчивая связь между явлениями, которые связаны с управлением персоналом,

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

отношениями между людьми, накладывает существенный отпечаток на их характер. Основные закономерности, которые являются объективной основой предъявления требований к технологии и системе управления персоналом организации, являются:

- соответствие собенности соблюдения, состояние и тенденции развития производственной системы целей системы управления персоналом. Суть ее заключается в системе управления персоналом в соответствии с требованиями производства;

- системность формирования системы управления персоналом, которая требует, принимая во внимание все возможные отношения в рамках системы управления персоналом, персоналом между системой управления и системой управления организации в целом;

- оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом, которая включает в себя определение степени централизации функции управления персоналом в сочетании с децентрализацией их частей. Уровень централизации управленческих кадров меняется с развитием производства и изменением его формы. Чем выше уровень, на котором принимается решение, и ниже уровня, для которого он предназначен, тем выше уровень централизации управления персоналом, и наоборот;

- пропорциональное соединение вместе подсистем и компонентов системы управления персоналом. Улучшение одной подсистемы или компонента системы управления персоналом может привести к изменению пропорций интегрированной системы управления;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- производство и управление пропорциональности: это оптимальное соотношение числа специалистов в области управления человеческими ресурсами и производственной системы;

- изменения в содержании и функциях структуры управления персоналом, который наводит на мысль, что развитие организации, роль управленческих функций некоторых сотрудников и снижает роль других сотрудников на разных уровнях управления и изменения их содержания;

- минимизация числа ступеней управления персоналом. Суть которой состоит в том, что чем меньше уровней имеет система управления персоналом, тем эффективнее она работает [8, с. 128].

Закономерности непосредственно взаимодействуют, влияя друг на друга своими свойствами, создавая интегрированную результирующую силу. Отсюда вытекает необходимость действий закономерностей управления персоналом.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

1.2 Закономерности и принципы формирования системы управления персоналом

Для разработки и реализация системы управления персоналом в организации необходимо следовать ряду основных принципов. Под принципами следует понимать правила и нормы, которым должны следовать служащие в процессе управления персоналом. Все исходные положения определяют главное содержание научной и практической деятельности в сфере управления персоналом, включая устройство системы управления персоналом, механизмы ее функционирования, а также организационную культуру.

Во многих источниках по системе управлению персоналом по разному называют принципы управления. Но суть одна и та же. К основополагающим принципам работы с персоналом с позиций современной концепции являются научность, системность, гуманизм и профессионализм. Другие принципы основываются именно на этих принципах:

- научность - при формирование системы управления персоналом следует использовать научные достижений в области управления. Данный принцип позволяет четко определить проблему и принять необходимые меры по устранению проблем. Благодаря этому организация осуществляет более эффективное функционирование;

- системность в восприятии объектов исследования и управления и факторов, влияющих на их поведение;

- гуманизм - под гуманизмом понимается, что персонал в организации рассматривается в качестве главного потенциала организации, а каждый работник как уникальная личность, обладающая большим потенциалом;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

-профессионализм - предполагает, что сотрудники служб управления персоналом надлежащего образования, навыков и опыта для эффективного управления персоналом даннойорганизации;

- менеджмент для всех. Управление должно осуществляться на трех уровнях;

- эффективность как критерий успеха организации является достижением поставленных целей с наилучшим использованием ресурсов и максимизации прибыли;

- качество как критерий эффективности. Мы должны работать с пятью взаимосвязанными подсистемами качества: личностных качеств, качество команды, качество продукции, качество обслуживания, качество организации.

В таблице №1 предсьавлены принципы, определяющие требования к формированию системы управления персоналом в организации [5, с. 95].

Название принципа	Содержание
Эффективность	Цель данного принципа заключается в повышении эффективности производства по пути снижении затрат на систему управления персоналом.
Прогрессивность	Соответствие системы управления персоналом современным зарубежным и отечественным аналогам.
Перспективность	Перспективы развития организации учитывается при формировании системы управления персоналом
Комплектность	При формировании системы управления персоналом следует учитывать все факторы, которые воздействуют на систему

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

	управления.
Оперативность	Своевременное принятие решений сообразно разбору и совершенствованию системы управления персоналом, предостерегающих либо оперативно устраняющих отклонения.
Оптимальность	Выбор наиболее рационального варианта из нескольких проработанных предложений по формированию системы управления
Простота	Упрощенная система управления персоналом работает намного эффективнее. При условии - упрощение системы не должно оказывать негативного влияния на производство.
Научность	Разработка и исследование по формированию системы управления персоналом должна основываться на достижениях науки в области управления и с учетом изменений в законодательстве.
Иерархичность	Во всех вертикальных разрезах системы управления персоналом необходимо обеспечивать иерархическое взаимодействие между звеньями управления.
Автономность	В любых горизонтальных и вертикальных разрезах системы управления персоналом необходимо обеспечить рациональное автономность структурных подразделений или отдельных руководителей.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Согласованность	Взаимодействие между иерархическими звеньями по вертикали, а также по горизонтали должны быть в целом согласованы с основными целями организации.
Устойчивость	Наличие «локальных регуляторов», которые при отклонении от заданной цели организации ставят того или иного работника или подразделение в невыгодное положение.
Многоаспектность	Для обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом может осуществляться управление по различным каналам.
Плановость	Для обеспечения темпа и пропорции производства необходимо установить направления организации на длительный период. Вместе с этим следует изменить структуру персонала.
Подбор и расстановка	Для достижения цели организации в ней должна быть устроена система набора, подбора и расстановки работников. Она основывается на результатах трудовой деятельности, квалификации, способностей работников или потребностей организации.
Комфортность	Система управления персоналом должна быть удобной до максимума для того, чтобы развивать у работников творческие процессы обоснования, выработки, принятия и реализации решений человеком.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Паралельность	Означает параллельное выполнение отдельных управленческих решений. Это приводит к увеличению оперативности упраления персоналом
Концентрация	Рассматривается в двух направлениях: (1) концентрация усилий отдельных сотрудников или всей системы управления персоналом департаментов по основным целям и (2) концентрация однородных функций в системе управления персоналом одно целое, что исключает перекрываются.
Специализация	Разделение труда в системе управления персоналом (отличается работа руководителей, специалистов и других служащих). Сформировать отдельное подразделение, специализирующееся на выполнении аналогичных функций.
Адаптивность (гибкость)	Это означает, что система управления адаптивность персоналом к изменяющимся целям ее управления объекта и условий труда.
Премственность	Премственность предполагает общую методологическую основу работы по совершенствованию системы управления персоналом на разных ее уровнях и разными пользователями, уровень их конструкции.
Непрерывность	Отсутствие перерывов в работе работников системы управления персоналом или подразделений, уменьшение времени пролеживания документов, простоев технических средств управления и т.п.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Ритмичность	Выполнение одинакового объема работ в равные промежутки времени и регулярность повторения функций управления персоналом.
Прозрачность	Система управления персоналом должна иметь концептуальное единство, содержать единую доступную терминологию; деятельность всех отделов и менеджеров должны быть основаны на общих "несущих конструкций" (этапы, этапы, функции) для различных экономического содержания процессов управления персоналом.

Таким образом, сформулированные принципы позволяют рассматривать систему управления персоналом с позиций целей организации и собственных локальных целей, с позиций функциональной и организационной структуры, с позиций человеческого капитала.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

1.3 Методы формирования системы управления персоналом

Методы управления персоналом - способы воздействия на работников, рабочие группы или трудовой коллектив с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Другими словами понятие метод управления персоналом это определенные приемы и способы, типичные подходы к воздействию и влияния на служащих и рабочих с целью достижения конкретных результатов.

Реализации ранее рассмотренных принципов управления персоналом способствуют различные методы, то есть способы воздействия на работников. В системе управления персоналом в организации существуют три группы методов: экономические, административные и социально-психологические.

Социально-психологические методы предусматривает мотивацию и моральное воздействия на работников. Экономические методы базируются на рациональном использовании экономических теорий и законов. Административные методы в целом основывается на власти [9, с. 134].

Административные методы известны в истории как «метод кнута» а экономические методы как “метод пряника”. Также существует “метод кнута и пряника”, под которым следует понимать совмещения административных и экономических способов и приемов воздействия или стимулирования персонала. Если мы переформулируем название метода “кнута и пряника”, то звучит так "вознаграждения и наказания". Данная формулировка воспринимается достаточно легко и положительно. [10, с. 103].

Суть метода "вознаграждения и наказания" заключается в том, что сначала следует похвалить работника за высокое достижение трудовой деятельности а потом критивировать его действие (в случае совершение ошибки в процессе исполнения функции) или давать указания, рекомендации по улучшению

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

работы. Таким образом воздействовать на персонала можно по позитивному и негативному, иначе говоря мотивировать можно и кнутом, и пряником, но обычно пряник лучше ориентирует, кнут легче понимается.

Административные методы направленны на внутреннее побуждение персонала, которое предполагает осознание необходимости дисциплины работы, чувства долга, стремление к конкретному результату. Особенность административных методов в отличии от экономических и социально-психологических методов заключается в том, что они представляют собой прямой характер воздействия. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления. А социально-психологические и экономические методы носят косвенный характер управленческого воздействия на персонала [11, с. 148].

Методы управления характеризуют законченный процесс воздействия на объект управления; методами процесса управления выполняются лишь отдельные работы. Главное отличие методов прямого от косвенного воздействия: при использовании методов прямого воздействия (административные методы) предполагается получить непосредственный результат воздействия, а методы косвенного воздействия (экономические и социально-психологические методы) создают условия для достижения высоких результатов [12, с. 84].

Административные методы управления базируется на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, осуществляются в форме распорядительного и организационного воздействия. Административные методы подразделяются на организационные, распорядительные и дисциплинарные.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Организационные методы ориентированы на организацию процесса управления и производства и делятся на организационное нормирование, организационное регламентирование и организационно-методическое инструктирование.

Рисунок. №1



Организационное регламентирование - это акты, которые приобретают черты правовых норм, обязательных для всей управляющей системы предприятия, что создает устойчивую основу для системы управления. Организационное регламентирование определяет четкие границы на каждом уровне управления. Регламентирование определяет состав предприятия, фиксирует функции, права, обязанности и ответственность подразделений и лиц. Обязанности руководителей отделов и служб требуют дальнейшего организационного регулирования. Конечно, не сокращать инициативу персонала, регулирование не должно быть слишком детализированы.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

В конце концов, это смысл регулирования заключается в том, чтобы обеспечить единство и согласованность действий, что позволяет различные мероприятия в той или иной производственной среде. Недооценка регулирование прав и обязанностей управленческого персонала в настоящее время не допускается. В конце концов, только точное расписание исключает, например, причиной этого плохую работу как невежество, непонимание, указывает, что делать и чего не делать.

Организационное нормирование предусматривает большое количество нормативов в том числе стандарты и технические условия, технологические и маршрутные карты, и эксплутационно ремонтные нормативы планово-предупредительного ремонта, трудовые нормативы, финансово кредитные, нормативы рентабельности и отчисления в бюджет, транспортные нормативы и материально снабженческие. Нормирование информации имеет особое значение, потому что ее объём и поток постоянно возрастают [13, с. 63].

Организационно-методическое инструктирование осуществляется через различные указания и инструкции, которые действуют в организации. В актах организационно-методического инструктирования содержится основные рекомендации для применения современных средств управления, с учетом богатейшего опыта, которыми обладают служащие аппарата управления. Существуют несколько вида актов организационно-методического инструктирования. Например, должностные инструкции, которые устанавливают права и функциональные обязанности руководящего работника и методические рекомендации или указания, описывающие выполнение комплексов работ, которые связанны между собой и имеют общее целевое назначение. Также к актам организационно-методического инструктирования относятся методические инструкции, определяющие метод, порядок и формы работы для выполнения отдельной технико-экономической задачи и рабочие инструкции, которые

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

определяют порядок или последовательность действий, из которых состоит административный процесс. В рабочих инструкциях указывается последовательность действий для выполнения процессов оперативного управления. Акты организационно-методического инструктирования и организационного нормирования относится к нормативным документам. [8, с. 64].

Распорядительное воздействие проявляется в различных формах, в том числе указание, распоряжение или приказ, которые являются правовыми актами ненормативного характера. Указание, распоряжение или приказ издаются с целью исполнения, соблюдения, обеспечения и применения действующего законодательства и других нормативных актов, с помощью которых придаётся юридическая сила управленческим решениям. Приказы издаются линейным руководителем организации.

Приказы и распоряжения, выданные руководителем производственного подразделения, службы, части организации, руководитель функциональных блоков. Приказ – это устное или письменное требование управляющего персонала для решения определённой задачи или выполнения определенного задания. Распоряжение – это устное или письменное требование к подчиненным с целью решения отдельных вопросов, которые связанны с поставленной задачей подразделения или организацией [14, с. 125].

Распорядительное воздействие, очень часто требует контроля и проверки исполнения по сравнению с организационным воздействием. Контроль, проверка исполнения должны быть четко организованы. С этой целью оно устанавливает единый порядок учета, регистрации и контроля за выполнением приказов, распоряжений и указаний.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Экономические методы - это способы, которые основываются на элементах экономического механизма, целью которых является обеспечение прогрессивного развития организации.

Технико-экономическое планирование является одним из важнейших методов, которые синтезируют и объединяют в себе все экономические методы управления. Технико-экономическое планирование разрабатывает программу дальнейшей деятельности организации. Программа деятельности организации включает в себя перспективные и текущие планы по определенному кругу показателей.

Суть экономического метода состоит в обеспечении повышения прибыли организации и снижения себестоимости выпускаемой продукции за счет оптимальных планов работы. Например, начальник подразделения получает задание от руководителей и организует распределение работы трудового коллектива. В плане необходимо учитывать четкую систему материального стимулирования для работника, которая направленна на достижение максимального результата. [15, с. 155].

Под материальным стимулированием понимается оптимальная организация заработной платы. Заработная плата должна быть организованна так, чтобы при предлагаемом объёме денежных средств возможно более полно обеспечивались ожидания персонала. Объём материального стимулирования должен соответствовать качеству и количеству результатов трудовой деятельности работника.

Социально-психологические методы управления базируются на использовании социального механизма. Особенность социально-психологических методов состоит в том, что в значительной степени используются неформальные факторы, интересы личности, коллектива или группы в процессе управления

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

персоналом. Социально-психологические методы основывается на использовании закономерностей социологии и психологии. Воздействие социально-психологических методов направленно на отдельные личности и группы людей.

Существуют 2 основные группы социальных методов: социологические методы и психологические методы. Если воздействие метода направленно на трудовой коллектив или группу людей, то есть охватывает более широкий круг людей, то этот метод является социологическим методом. Наоборот когда объектом воздействия метода является личность конкретного человека – это психологический метод управления. Эти два методы между собой отличаются по способам воздействия и масштабу.

Это деление достаточно условно, так как в современной общественного производства человек всегда действует не в изолированном мире, группа психологии разных людей. Однако эффективное управление человеческими ресурсами, состоящими из совокупности высокоразвитых личностей, предполагает знание как социологических и психологических методов.

Роль социологических методов имеет большое значение в управлении персоналом, так как эти методы позволяют установить назначение и место сотрудников в команде. Они также позволяют выявить лидеров и обеспечить их поддержку, мотивация людей ассоциируется с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в командах [16, с. 185].

Постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов в том числе: оплата труда, уровень жизни, условия труда потребность в жилье, и др. Кроме того, цели, достижение конечных социальных результатов обеспечивает социальное планирование.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Социологические методы исследования является научным инструментом в работе с сотрудниками и работниками, предоставить необходимые данные для оценки, отбора, расстановки и обучения персонала и позволяют принимать обоснованные решения. С помощью метода «анкетирование» собирается необходимые информация путем массового опроса людей. Для этого потребуютя разработать специальные анкеты для запелнения. Также существует метод «интервьюирование», которое позволяет получить необходимые информация путём беседы с собеседником. Для этого необходимо подготовить сценарию (программу), после этого собеседует по определённой сценарей и программе с собеседником и в ходе диалога получает необходимые информация. Интервью это более подходящий вариант беседы с руководителем, политическим или государственным деятелем.

Данный метод требует высокий уровень знания и квалификации интервьюера и значительного времени. Социометрический метод незаменим при анализе дружеских и деловых взаимосвязей в трудовом коллективе, когда на основе результата метода анкетирования рабочих и служащих строится матрица предпочтительных контактов между людьми, которая также показывает и неформальных лидеров в коллективе. Метод наблюдения позволяет выявить качества сотрудников, которые подчас обнаруживаются лишь в неформальной обстановке или крайних жизненных ситуациях на пример при аварии, драке, стихийних бедствии. Собеседование является более распространенным и проверенным методом при приеме на работу, деловых переговорах, воспитательных мероприятиях, когда в неформальной беседе решаются небольшие кадровые задачи [17, с. 87].

Психологические методы играют важную роль в работе с персоналом, в соответствии с указаниями на конкретного индивидуального рабочего или служащего и, как правило, строго персонализированные и индивидуальные. Их

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

главной особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекта, образы и поведение, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач организации.

Психологические способы представляют немаловажную значимость в отношении руководство с персоналом, таким образом, ориентированы в определенный то есть конкретный индивидуум рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Основной их характерной чертой считается обращение к внутреннему, душевному миру человека, его личности, разуму, образам и поведению, с тем для того чтобы направить внутренний потенциал данного индивидуума на решение определённых задач организации.

Психологическим планированием является новое направление в трудовой деятельности с рабочим и служащим по формированию эффективного психологического состояния коллектива организации Оно отталкивается с потребности концепции многостороннего формирования личности, ликвидации отрицательных тенденций деградации малоразвитой доли рабочего группы. Под психологическим планированием подразумевает постановку целей развития и критериев производительности, исследование эмоциональных нормативов, способов планирования психологического атмосфера и достижения окончательных итогов. Целесообразно, для того чтобы психологическое планирование исполняла профессиональная психологическая служба организации, состоящая из специалистов по психологии. К наиболее значимым результатам, итогам психологического планирования следует отнести: формирование «команд» то есть создание подразделений на основе психологического соотношения рабочих и служащих; комфортный, уютный эмоционально-психологический атмосфер в команде и подразделении: формирование личной, собственной или личной мотивации сотрудников исходя из философии коллектива; минимизацию

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

психологических, эмоциональных столкновений (скандалов, обид, стрессов, раздражения); исследование возможности по продвижению карьерной лестнице на основе психологической ориентации рабочих служащих; увеличение интеллектуальных умственных способностей членов команда и подразделений и степени их образования; формирование коллективной культуры на основе норм поведения и образов идеальных рабочих и служащих.

Таким образом, каждые принципы и методы управления имеют свои специфические особенности, которые принимаются и используются в зависимости от поставленной цели организации.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ГЛАВА 2. КАДРОВЫЙ СОСТАВ И СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ УЛАН-БАТОРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

2.1 Общий анализ система управления персоналом Улан-Баторской железной дороги

Иерархическая власть делится по горизонтали на различных ведомств, организаций и подразделений, вертикально, показывая уровень полномочий.

Цепь управления и диапазон контроля отражают полномочия, которые существуют в организации.

Полномочия - это официальное и главное юридическое право принимать решения, отдавать приказы и распределять ресурсы для достижения желаемых организационных целей. Наличие полномочий определяется тремя характеристиками:

1. Полномочия определяются исключительно занимаемой должностью, а не личностью сотрудника;
2. Полномочия управляющего принимаются подчиненными. Подчиненные сотрудники должны исполнять решения и приказы, исходящие от начальника;
3. Объем полномочий распространяется сверху вниз в вертикальной структуре. Должности, находящиеся на вершине иерархии, обладают большей властью, чем должностные лица, находящиеся ниже.

Полномочия в организациях различаются по двум группам: линейные и вспомогательные полномочия. [18, с. 87].

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Рисунок. №2



Линейные полномочия - это форма власти, что менеджеры имеют формальное право управлять и контролировать, действия непосредственных подчиненных.

Вспомогательные полномочие - это форма власти, что влечет за собой право работника давать советы, рекомендации и консультации в области компетенции персонала, в то время как эксперты высказывают свои предложения в технических областях. Организация, которая имеет линейную полномочию , направлена на достижение организационных целей. Этот орган, который передается непосредственно от управляюшего, а затем сотруднику и так далее другому сотруднику.То есть на одного сотрудника будеть несколько управляющих. Но это затруднить работу сотрудника.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Таким образом, регулировать полномочия можно будет следующими видами документов:

1. Правила внутреннего трудового распорядка в организации;
2. Должностная инструкция;
3. Профессиональный коллективный договор;
4. Другие правила и т.д.

Самым важным документом является организационный коллективный договор разрабатывается при непосредственном участии сервисного отдела управления персоналом. Коллективный договор - это договор, заключенный трудовым коллективом и администрацией, чтобы урегулировать свои отношения в процессе производственно-хозяйственной деятельности в календарный год. Все эти документы, регулирующие деятельность в рамках каждой позиции управления и содержат требования в отношении работников, участвующих в положении.

В результате регулярной корректировки этих документов можно обеспечить нормальный трудовой климат в организации и ожидать, что сотрудники будут хорошо работать.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

2.2 Кадровое исследование Улан-Баторской железной дороги

В первом разделе таблицы показано количество работников по трудовой деятельности с 2011-2014 год. Из данного раздела можно сделать вывод о том что в составе работников УБЖД примерно 75% из всех работников составляют рабочие и техники. Точнее говоря техники и рабочие- это субъекты производственных операций, то есть их трудовая деятельность направлена на создание материальных предметов с использованием физической силы и средств труда. Доля руководителей, инженеров, секретарей сотавляет 25% в составе всех работников. Это те, чья трудовая деятельность заключается в процессе управления производством с преобладающей долей умственного труда.

Если мы рассмотрим состав работников УБЖД по степени образованию, то наблюдается следующую картину. По состоянию на 2014 год 76% работников данной организации не имеет высшего образования. В основном их трудовая деятельность заключается в сервисе и ремонте для обеспечения нормального функционирования движения поездов. Можно прийти к выводу что, доля работников, имеющих высшее образование в этом подразделении достаточно мала. Это объясняется тем, что 76% работников и их трудовая деятельность особо и не требует высшего образования. Но это не значит, что в УБЖД хватает высококвалифицированных работников. Необходимо увеличить количество высококвалифицированных работников путём переподготовки или заочного обучения техников, рабочих. Это позволяет работникам подняться по карьерной лестнице. Главное преимущество этого принципа состоит в том, что техники и рабочие имеют большой стаж работы. Иначе говоря, когда техники и рабочие имеют многолетний стаж роботы и при этом получают высшее образование по необходимым для организации специальностям, то это для обеих сторон выгодно. То есть организация получает прибыль с наименьшими затратами, а персона улучшает свое экономическое положение.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Кадровые исследования на УБЖД Таблица №2 [25]

Состав			Всего работников			
			2011	2012	2013	2014
1	Все работники		15225	15236	15288	15161
	Где	Женщины	6138	6134	5984	6097
	Трудовая занятность	Руководитель	208	207	211	213
		Инженер (ж/д)	1333	1356	1345	1379
		Техник	1545	1434	1455	1497
		Секретарь	799	944	804	824
		Рабочие	11340	11295	11473	11248
2	Степень образования	Высшее	2954	3125	3250	3422
		Техническое	2958	2697	2996	2708
		Среднее	6648	6875	6894	6867
		Неполное среднее	2576	2657	2395	2214
		Начальное образование	87	79	44	51
		Без образования	2	1	0	0
3	Стаж работы	до 6 лет	4839	5059	5151	4865
		6-10 лет	2832	2853	2746	2734
		11-15 лет	1941	2053	2018	2245
		16-20 лет	1735	1785	1682	1784
		21-25 лет	1715	1760	1489	1538
		свыше 26 лет	2097	2120	2007	1982
4	Возраст	до 21	377	335	337	322
		21-25	1759	1796	1859	1830
		26-30	2522	2537	2334	2367
		31-35	2352	2301	2386	2089

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

		36-40	2558	2416	2528	2441
		41-45	2279	2290	2274	2331
		46-50	2057	2018	1913	2020
		51-60	1399	1504	1536	1647
		свыше 60	24	32	25	17

В последнем разделе таблицы показано число работников по возрастным категориям, откуда видно, что доля молодёжи занимает 80% . То есть, возраст большинства рабочих и служащих УБЖД составляет от 18 до 38 лет. Когда в организации работает большое количество молодёжи, руководству следует обращать особое внимание на социальную политику, прежде всего на проблему обеспечения работников жильём. Когда решена проблема жилья молодых работников, они могут полностью концентрироваться на трудовой деятельности. Кроме того это является основанием для принятии ими решения сохранять лояльность именно данной оргнизации.

Под социальной политикой по обеспечению жильём понимается «Жилищная программа для молодёжи», которая должна реализовываться в двух направлениях:

1. Предоставление жилья из специализированного жилищного фонда УБЖД.

2. Корпоративная поддержка при приобретении жилья работниками:

- жилищная ипотечная программа;

- предоставление безвозмездных субсидий на часть стоимости приобретаемого жилого помещения.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Таким образом, данная программа с одной стороны является механизмом поддержания молодёжи с другой стороны является экономическим мотодом организации для ефективного функционирования организации.

В 2014-2015 учебном году количество студентов и техников в институте транспорта Монголии представлено в Таблице №3.

Таблица №3 [25]

№	Специалиснос ть	В 2014-2015 учебном году		Количество студентов	Бакалавр				Итого	Техник		Итого
		Бакалавр	Техник		I	II	III	IV		очно		
										I	II	
1	Менедж мент	144	135	279	27	34	34	49	144	32	37	69
2	Локомо тивное хозяйство	142	101	243	25	44	38	35	142	31	34	65
3	Вагонное хозяйство	145	98	243	24	39	41	41	145	32	32	64
4	Хозяйство пути	140	110	250	27	38	37	38	140	27	48	75
5		15	59	74	15				15	30	29	59
6	Хозяйство электрификац ии и электроснабж ения	121	65	186	28	36	28	29	121	30		30
7		55	28	83	25			30	55	28		28
Итого		762	596	1358	171	191	178	222	762	210	180	390

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Анализируя данные таблицы №3 можно прийти к выводу, что количество подготовленных специалистов по степени бакалавров и техников достаточно для обеспечения УБЖД человеческим ресурсом. Но отсутствует специалисты, имеющие более высокий уровень высшего образования, такие как магистры и кандидаты наук. По этому поводу положительным моментом стало открытие подготовки магистров по железнодорожным специальностям в институте транспорта Монголии. В мае 2015 года руководство транспортного университета сообщило по средствам массовой информации о том, что последние годы в секторе транспорта Монголии очень сильно требуются высококвалифицированные специалисты для модернизации УБЖД. Раньше для получения степени магистра выпускники института транспорта должны были отправиться за рубеж, чтобы получить диплом второго уровня высшего образования.

Количество обучающихся за рубежом является одним из важных показателей, который отражает научно-исследовательский потенциал организации. Расширение сотрудничества с иностранными образовательными учреждениями при подготовке специалистов и образовательными учреждениями Министерства образования и науки Монголии позволяет внедрять интегрированные образовательные технологии, ноу-хау, методы работы для решения не только внутренних проблем организации, но и целого государства.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Таблица №4 Количество монгольских студентов, обучающихся за рубежом в 2014/2015 учебном году [25]

№	Название университета	В 2011-2012 учебном году количество студентов	В 2012 году закончил	В 2012-2013 учебном году количество студентов	В 2013 года закончил	В 2013-2014 учебном году количество студентов	В 2014 года закончил	2014-2015 в учебном году								В 2015 года закончит университет
								Подготовительный курс	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	Магистратура и аспирантура	Всего	
1	МИИТ	14	10	13	5	18	2	5	10	3	1		2	4	25	3
2	ПГУПС	7	4	2	2			6							6	
3	ИрГУПС	75	5	75	9	77	12	14	18	12	1	15	15		75	16
4	СГУПС	26		41	4	45	7		11	9	15	6	3		44	3
5	ОмГУПС	36		40	2	46	14		7	9	5	9	8		39	9
6	Новочеркасск	1		1										2	2	1
7	Томск													1	1	
8	КНР													1	1	
9	ПЕКИН	5	2	9	3	12		7	3	10				1	21	2
Всего		166	23	181	25	198	35	32	49	43	22	30	28	9	214	32

Анализируя данные этой таблицы можно прийти к выводу, что количество магистрантов и аспирантов, обучающихся за рубежом по железнодорожным специальностям, достаточно ограниченно. При этом студенты магистратуры получают образование на договорной основе, то есть они обучаются за счет своих средств. Расходы на учёбу за рубежом очень высоки и включает в себя: оплату за обучение, расходы на проживание и продукты питания, расходы на страховой полис, оплата за визу, расходы на проездные билеты и так далее. Это приводит к

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

тому, что выпускники средней школы и молодые специалисты мало заинтересованы в обучении за рубежом по железнодорожным специальностям из за его высокой стоимости. Именно этот фактор существенно влияет на количество студентов обучающихся за рубежом по железнодорожным специальностям.

Необходимо разработать положение, разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Монголии, другими государственными законами и иными нормативными правовыми актами Монголии, нормативными документами АОРД «Улан-Батор», которое должно определить статус и обязанности молодого специалиста, порядок организации его профессионального развития, гарантии и компенсации, а также обязанности АОРД «УБЖД» по отношению к молодому специалисту. Настоящее Положение должно быть направлено на расширение возможностей профессиональной ориентации и обучения студенческой молодежи в целях ее привлечения для трудоустройства в Улан-Баторской железной дороги, адаптацию молодых специалистов к корпоративной среде, установление ими длительных трудовых отношений «УБЖД», предоставление им льгот и социальных гарантий.

Например с помощью специальной программы, разработанной для поддержки молодых специалистов и выпускников может быть увеличено количество будущих высококвалифицированных сотрудников в УБЖД. Отдел социальной работы «УБЖД» должен разработать программу, которая позволяет выпускникам и молодым работникам обучаться за рубежом за счет финансирование «УБЖД».

Для этого необходимо организовать экзамен или тестирование по определённым областям знаний среди желающих учиться за рубежом. Кандидатуры, успешно прошедшие экзамены и тестирование, получают право на собеседование с сотрудниками кадровой службы и на основе результата собеседования должностные лица принимают решение. Со стороны УБЖД и со

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

стороны потенциального кандидата должен заключаться контракт, в котором необходимо указать следующее:

- направление специальностей, в которых крайнее нуждаются в организации;

- после успешного завершения ВУЗа лицо, которое заключило контракт должно работать в данной организации не менее 7 лет.

Количество выпускников должно составлять в среднем за год:

В зарубежных вузах:

- специалистов с высшим образованием по инженерным специальностям - примерно 20-25 человек.

В Монгольских вузах:

- специалистов с высшим образованием по инженерным специальностям не менее 200-220 человек;

- техников со средним профессиональным образованием не менее 150-180 человек.

Количество выпускников, закончивших зарубежные вузы в 10 раз меньше, чем количество выпускников, закончивших Монгольские вузы. Одной из причиной небольшого количества монгольских выпускников в зарубежных университетах является отсутствие прямого контакта Монгольских вузов с зарубежными университетами. Необходимо установить контакт с зарубежными университетами, в результате чего будет происходить привлечение интеллектуальных, высококвалифицированных специалистов из зарубежных университетеов и отправка монгольских студентов для получения образования за рубежом.

Таким образом, для повышения квалификации средне-технического персонала небходимо разработать программы для расширения возможностей профессиональной ориентации и обучения студенческой молодежи в целях ее привлечения для трудоустройства и открывать инженерно-технические вечерние

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

и заочные курсы, чтобы увеличить количество квалифицированного персонала. Также необходимо разработать программу для поддержания и увеличения числа студентов, обучающихся за рубежом по требующимся специальностям, в частности в следующих вузах России:

МИИТ- Московский государственный университет путей сообщения

ПГУПС- Петербургский государственный университет путей сообщения

ИрГУПС- Иркутский государственный университет путей сообщения

СГУПС- Сибирский государственный университет путей сообщения

ОмГУПС- Омский государственный университет путей сообщения

НИ ТПУ- Национальный исследовательский Томский политехнический университет

ПТУ- Пекинский транспортный университет

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

2.3 Структура управления Уланбаторской железной дороги

В ходе исследования мы выяснили что Уланбаторская Железная Дорога является акционерным обществом с равными долями 50:50 взноса участников с Российской и Монгольской стороны в уставный капитал компании. В главе структуры железно-дорожного управления и организации УБЖД стоит председатель акционерного общества, который назначается на основе решения генерального комитета УБЖД. Генеральный комитет УБЖД состоит из 6 членов, из них 3 представителя от Российской стороны и 3 представителя от Монгольской стороны. Основной целью генерального комитета является обеспечение общего управления железной дорогой и назначения руководителя на основе решения заседания генерального комитета.

На должность председателя генерального комитета и заместителя председателя по очереди назначаются члены из обеих сторон на срок в 3 года. В данный момент председателем генерального комитета является Морозов.В.В (с Российской стороны). А заместителем председателя является Х.Ержан (с Монгольской стороны), и через 3 года на должность председателя генерального комитета будет назначен представитель Монгольской стороны.

Структура железно-дорожного управления и организации состоит из 10 руководящих работников, которые отвечают за определенные направления деятельности. Ниже представлена структура железно-дорожного управления и организации.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

УБЖД- Улан-Баторская железная дорога

АОРД- Акционеное общество с равными долями

Н - начальник железной дороги

НЗ-1- первый заместитель начальника железной дороги

НЗС- заместитель начальника по структуре

НЗТ- заместитель начальника железной дороги по подвижному составу и локомотивному хозяйству

НЗРБ- заместитель начальника дороги по безопасности движения

НЗП- заместитель начальника железной дороги по перевозкам и путевому хозяйству

НГ- главный инженер

Нис- начальник отдела по инвестициям и социальным вопросам

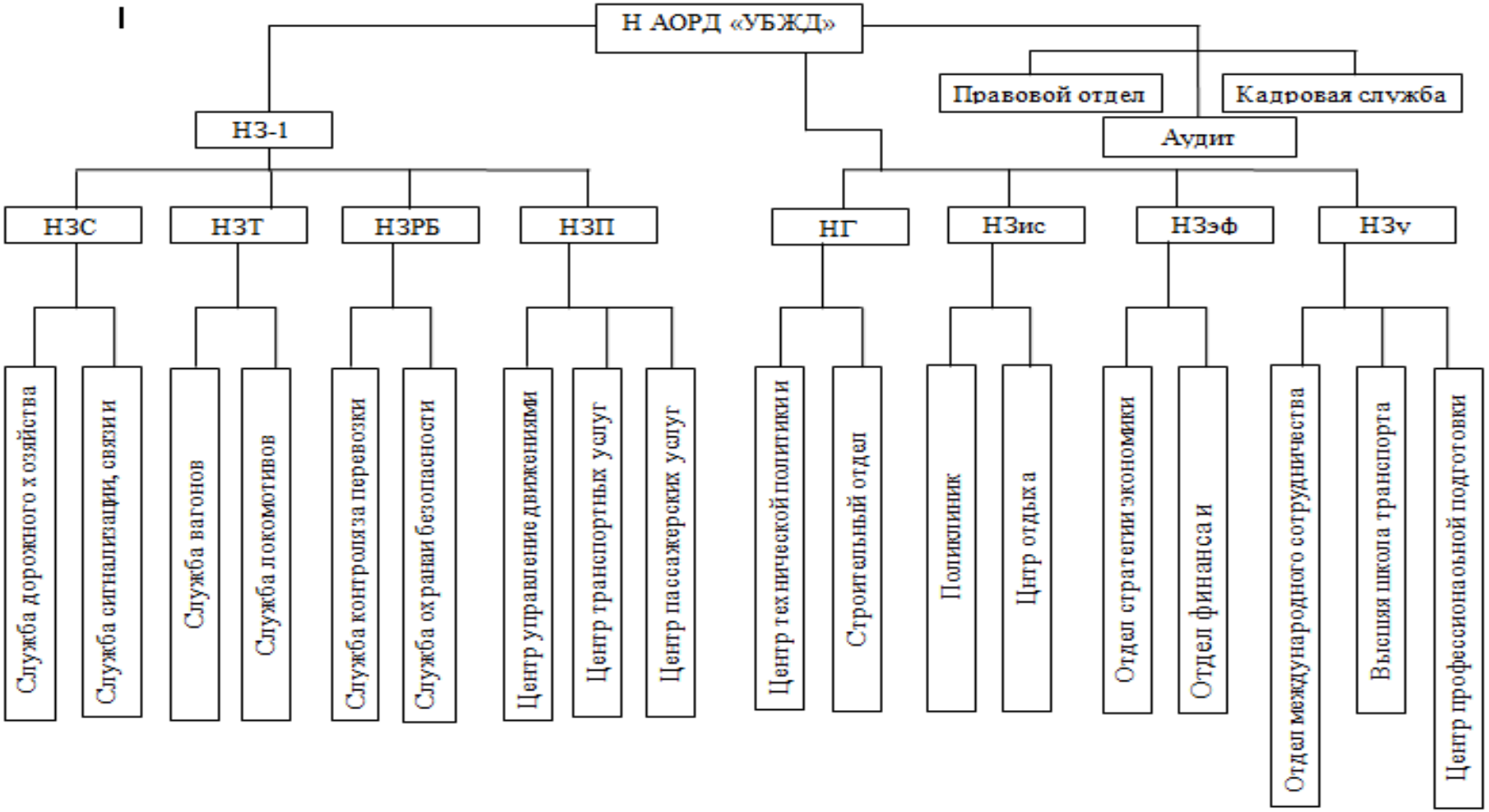
Нзэф- заместитель начальника дороги по экономике и финансам

НЗкс- заместитель начальника по управлению дороги

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Рисунок №3 Структура организации УБЖД



Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Если мы рассмотрим данную структуру железно-дорожного управления и всей организации с точки зрения управления персоналом, то можно сделать вывод, что между кадровой службой УБЖД и Транспортной высшей школы, центром профессиональной подготовки не имеется прямых связей. Как показано на схеме, «Транспортная высшая школа» и «Центр профессиональной подготовки» подчиняется службе управления, то есть заместителю председателя, ответственного за службу управления.

Для пояснения данной проблемы мы должны раскрыть цель обеих служб. Другими словами, чем отличается Кадровая служба от Службы управления. Эти две службы обе существуют в структурах железно-дорожного управления и организации УБЖД. Если они выполняют одни и те же функции, то почему их разделили? Для того чтобы ответить на этот вопрос следует определить что такое кадровая служба.

Кадровая служба - совокупность специализированных подразделений в структуре предприятия (с занятыми в них должностными лицами — руководителями, специалистами, техническим персоналом), призванных управлять персоналом предприятия. К кадровым службам относятся кадровые агентства, агентства поиска сотрудников, компании по повышению квалификации. Функции кадровых служб во многом схожи с отделами кадров на предприятиях, но в то же время несколько шире них.

Деятельность Кадровой службы опосредованно направлена на получение организацией дополнительной прибыли (или на увеличение эффективности работы некоммерческих организаций), и именно этот факт определяет ее суть. Процесс повышения прибыли организации тесно связан с качеством трудовой деятельности персонала , так как скорость получения прибыли, и ее размеры напрямую зависят от эффективности выполненных работ служащими и рабочими а, следовательно, именно кадровой службы. На практике эффективность работы

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

кадровой службы невозможно измерить. В принципе измерение возможно, причем, в материальных показателях. Например, офисный персонал в течение шести месяцев была введена система оплаты труда на основе результатов в организации продаж. По истечении этого времени провел соответствующие измерения, которые являются результатом, было установлено, что влияние отдела труда увеличился в два раза: было продано в два раза больше продукции.

Таким образом, стало очевидно, что метод, примененный обслуживающим персоналом принесли абсолютно конкретный и ощутимый результат в организации. В этом случае эффективность отдела кадров легко измерить, но и в более сложных случаях, такие измерения делают возможным. Такие измерения должны делать сами руководители кадровых служб. Во-первых, это будет способствовать отчетности в управлении организацией. Во-вторых, таким образом, сами по себе могут быть проверены: если некоторые нововведения не будут иметь никакого эффекта, они должны быть скорректированы.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Глава 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПЕРСОНАЛА УЛАН-БАТОРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

3.1 Развитие человеческих ресурсов в УБЖД

Задачи развития железнодорожного транспорта и увеличение транзитных грузов через Монголию будут решены во многом за счет обеспечения данной отрасли необходимым количеством высокопрофессиональных инженеров, специалистов в УБЖД. Для того чтобы обеспечить организацию качественным высококвалифицированным работникам, необходимо разработать долгосрочное перспективное планирование для подготовки инженеров, специалистов, в том числе по трубуемым направлениям подготовки в области менеджмента, логистики, межтранспортного взаимодействия, а также по тем направлениям, которые нуждаются в узкой специализации применительно к железнодорожному транспорту такие как: управление качеством, финансы, международные экономические отношения.

Основные мероприятия для развития человеческих ресурсов в УБЖД:

- обеспечение отделов, служб на всех уровнях УБЖД профессионально подготовленными служащими и рабочими;

- обеспечение персонала возможностями развития карьеры, т.е. возможностью подняться по карьерной лестнице путем заочного обучения или переподготовки;

- установление контакта с образовательными учреждениями в сфере подготовки и повышения квалификации персонала для обеспечение сблансированности будущих работников УБЖД в необходимом количестве и качестве;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- применение экономических методов для повышения участия работников в технической модернизации, а также инновационном развитии железнодорожного сектора страны;

- организация оптимальной системы заработной платы для рабочих и служащих, осуществляющих трудовую деятельность в других сферах, с целью привлечение в УБЖД;

- применение социально психологических методов для повышения эффективности и производительности труда служащих и рабочих.

Для выполнения вышеперечисленных мероприятий необходимо:

- разработать метод для прогнозирования железнодорожных перевозок персонала необходим с уровнем образования, необходимые категории и специализации, обеспечивающей планирование и подготовку, адаптированные к реализации долгосрочных задач железнодорожного транспорта, в частности в сфере инфраструктуры и высокоскоростного движения, а также в других областях, обеспечивающих инновационное развитие;

- разработать программу с целью обеспечения социальных потребностей для рабочих и служащих, осуществляющих трудовую деятельность в иногородних отделах, которые отдалены от крупных городов;

- обеспечить реализацию и проработку механизмов краткосрочного и долгосрочного сотрудничества между высшей школы транспорта Монголии и центром профессиональной подготовки;

- создание научно-исследовательских, инновационных подразделении и технологических парков, инновационный центр для развития фундаментальных и прикладных исследований, в первую очередь на основе университетских

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

комплексов путем укрепления их социального и материально-технического, научного и лабораторных оборудовании;

- привлекать интеллектуальных, высококвалифицированных специалистов из зарубежных университетов, а также университетов национального и регионального значения для обучения служащих и рабочих;

- развивать сотрудничество с университетами, высшей школой национального и регионального значения имеющих широкую сеть территориальных филиалов и позволяющих обеспечить полный образовательный цикл (начиная с подготовки квалифицированных рабочих и работников со средним профессиональным образованием);

- разработка программ и механизмов, чтобы получить второе высшее образование за рубежом за счет компании;

- разработать программу и механизмы для работников, не имеющих высшего образования, позволяющие получить высшее образование заочно;

- обеспечить подготовку специалистов по мобилизационной подготовке на железнодорожном транспорте;

- создать правовую основу и разработать проект, направленный на предоставление рабочих мест студентам, учащихся в высших учебных заведениях

-разработать программу для студентов старших курсов вуза, направленная на поддержку адаптации выпускников к реальным условиям трудовой деятельности и требованиям производства путём прохождения производственной и преддипломной практики;

-совершенствование концепции академических стажировок и последипломной подготовки рабочих и служащих, практической стажировки

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

научных сотрудников высших учебных заведений в целях поощрения подготовки педагогических кадров, повышения их квалификации;

-синхронизировать обучение в системе высшего образования в процессе внедрения новых уровней образования (бакалавриат и магистратуру), в то же время усилить подготовку железнодорожных специалистов, участвующих в оперативной деятельности.

-содействие внедрению дистанционного обучения на основе современных информационных и телекоммуникационных технологий;

- ускорить процесс утверждения государственных образовательных стандартов в области новых направлений подготовки (специальностей) на основе разработанной профессиональных (квалификационных) стандартов;

- укрепление связей между работодателями и учебными заведениями (корпоративных программ и других форм согласования интересов и требований для отбора студентов, мониторинг процесса обучения заказчиком образовательных услуг, качества подготовки специалистов, окончательный контроль знаний о расширении гарантированного система занятости успешных выпускников по специальности и заранее определенным позициям,и адаптация выпускников бакалавриата к требованиям работодателей в процессе дополнительного профессионального образования в высших учебных заведениях в области транспорта, сочетание обучения в высших и средних специальных учебных заведений с практической работой в рабочих должностях);

-развитие системы профессиональной подготовки работников массовых профессий, техников, мастеров и других специалистов на основе сохранения и укрепления системы начального и среднего профессионального образования в рамках университетских комплексов;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- разработать систему непрерывного обучения рабочих кадров на железной дороге, которая представляет следующие виды профессионального обучения:

1. Подготовка вновь принятых на работу лиц (обучение лиц, не имеющих рабочей профессии);

2. Переподготовка (обучение лиц, имеющих рабочую профессию для получения новой профессии);

3. Обучение вторым профессиям (обучение лиц для выполнения работы по второй профессии по основному месту работы).

4. Повышение квалификации:

- разработать совместный проект с высшими образовательными учреждениями Министерства образования и науки Монголии и зарубежными образовательными учреждениями при подготовке специалистов;

- внедрять интегрирующие образовательные технологии (единые информационные сети повышения квалификации в сфере вопросов, относящихся к государственному регулированию) с участием компаний транспортного комплекса и образовательных учреждений;

- проводить эффективную молодежную политику, которая позволяет стимулировать трудоустройство выпускников образовательных учреждения по специальности;

- установление длительных стабильных трудовых отношений с выпускниками образовательных учреждения, а также на мотивацию приобретения знаний и практических навыков, которые позволят сократить период адаптации молодых специалистов к производственным условиям;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- применять в интересах развития кадрового потенциала договоры о социальном партнерстве;

- осуществлять согласованную долговременную политику, нацеленную на увеличение престижности железнодорожных специальностей;

- определить и совершентвовать анализа и принятия решений, механизмы мониторинга, инструменты контроля и целевые ориентиры, позволяющие придать планомерный и более эффективный (в части затрат) характер деятельности по управлению персоналом в сфере железнодорожного транспорта.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

3.2 Программа работы с молодежью в УБЖД

Акцинерное общество «Улан-Баторская железная дорога» является единственной железнодорожной компанией в Монголии. Общая протяженность магистрали – 1,815 тысяч км, включая линию Баянтумэн. Крупнейшей линией Монголии является Трансмонгольская магистраль, которая соединяет южные северные границы Монголии Сухэ-Батор - Улан-Батор - Дзамын-Уд, имеющая протежённость 1,111 тысяч км. Благодаря этой магистрали железнодорожный путь из Европы в Центральную Азию сократился на 1,025 тысяч км. На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 2004 года Федеральное агентство железнодорожного транспорта осуществляет от имени Российской Федерации полномочия акционера советско-монгольского акционерного общества «Улан-Баторская железная дорога». С Монгольской стороны полномочия акционера осуществляет Министерство дорог, транспорта и туризма Монголии. В 2009 году российский пакет акций предприятия передан в управление ОАО «РЖД». [21]

Акцинерное общество «Улан-Баторская железная дорога» - стремительно развивающаяся компания. Одно из направлений развития Компании - формирование конкурентоспособного кадрового потенциала молодых лидеров-управленцев.

На УБЖД трудится 11,5 тысяч молодых специалистов в возрасте до 35 лет. На дороге делается все, чтобы молодежь вливалась в ряды тружеников столичной магистрали, делала карьерные успехи, росла профессионально, осваивая непростую железнодорожную науку, обретала собственный опыт на производстве.

Для развития профессиональных навыков необходимо разработать праграммы, которые направлены на адаптацию молодых работников в

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

корпоративной среде, профессиональное становление и выявление лидерских качеств молодых специалистов, на сплочение коллектива, пропаганду здорового образа жизни, передачу трудового опыта и мотивацию молодых работников для работы в компании.

Целями работы с молодыми специалистами являются:

- обеспечение подразделений УБЖД отлично подготовленными, высокопрофессиональными кадрами;
- быстрая и полная адаптация молодых специалистов на производстве;
- формирование кадрового управленческого резерва.

Для достижения этих целей необходимо составить годовой план работы с молодыми специалистами, в котором указывается основные мероприятия, ответственный исполнитель и сроки.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет, принятые на работу в «УБЖД» в год окончания учебы в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста или на основании направления, выданного учебным заведением по согласованию с «УБЖД».

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Таблиц №5 Мероприятия для развития молодого специалиста

Мероприятие	Ответственный исполнитель	Сроки
1-й рабочий день, знакомство с коллективом и руководителями	Руководитель структурного подразделения	Первая неделя работы
Назначение наставника	Служба управления персоналом, ответственный руководитель, согласно положению о наставничестве	В течение 3 дней со дня приема на работу
Знакомство с предприятием	Наставник, служба по управлению персоналом	В течение 1 недели
Знакомство с советом молодых специалистов	Председатель совета молодых специалистов	В течение 1 месяца
Ориентация молодого специалиста	Наставник, служба управления персоналом, учебный центр	В течение первого месяца
Торжественное посвящение в молодые специалисты	Совет молодых специалистов	В течение 2 месяцев
Разработка схемы развития карьеры, индивидуального плана	Наставник, непосредственный руководитель, молодой специалист	Две недели до начала стажировки, первый месяц после стажировки
Постановка задачи для составления реферата и отчета о стажировке	Наставник	Первый месяц стажировки
Сбор информации для реферата (для доклада на научно-технической конференции)	Молодой специалист	В течение года
Тестирование и социологический опрос по адаптации молодых специалистов	Служба управления персоналом	Ежеквартально
Участие в работе	Совет молодых	В течение года

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

молодых специалистов	специалистов	
Собеседование по поводу выполнения плана развития	Непосредственный руководитель, наставник	2 раза в месяц
Защита индивидуального плана развития	Молодой специалист, наставник, непосредственный руководитель	Июнь- июль
Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста (подведение итогов	наставник, непосредственный руководитель, руководитель структурного подразделения	Июнь- июль
Корректировка плана развития в соответствии с выстроенной в течение 1 года стажировки схемой развития и темой проекта	Молодой специалист, наставник, непосредственный руководитель	Конец сентября
Участие в обучении по корпоративным программам	Служба управления персоналом, учебный центр, молодой специалист	В течение года
Выявление молодых специалистов с лидерским потенциалом	Служба управления персоналом	В течение года
Участие в региональных съездах, деловых играх и тренингах	Структурное подразделения, служба управления персоналом, молодой специалист	В течение года
Участие в работе молодых специалистов	Совет молодых специалистов	В течение года
Защита отчета по выполнению индивидуального плана	Наставник, руководитель подразделения, молодой специалист	Май
Оценка профессиональной деятельности	Главный специалист по направлению, непосредственный руководитель,	Конец мая

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

	наставник	
Корректировка плана развития с учетом 2 года	Наставник, непосредственный руководитель	Сентябрь второго года
Постановка задачи для научно-технического проекта	Наставник, непосредственный руководитель	Октябрь второго года
Работа над научно-техническим проектом	Наставник, руководитель подразделения, молодой специалист	В течение года
Участие в научно-технической конференции молодых специалистов	Служба управления персоналом, совет молодых специалистов, главные специалисты по направлениям	Май второго года
Выявление молодых специалистов с лидерским потенциалом	Служба управления персоналом	В течение года
Участие в корпоративных мероприятиях	Служба управления персоналом	В течение года
Участие в работе Совета молодых специалистов	Совет молодых специалистов	В течение года
Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста	Наставник, главный специалист по направлению, руководитель подразделения	Май третьего года

- сформировать четкое представление о целях, ценностях и корпоративной культуре «УБЖД» и воспитать в молодых специалистах чувство принадлежности к компании в рамках этой культуры;

- развить технические навыки, необходимые для выработки эффективных решений проблем, возникающих в процессе работы, для достижения оптимального результата;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- дать молодым специалистам знания и ключевые навыки по основным направлениям.

Из приведенной выше таблицы можно выделить 3 типа людей с которыми взаимодействует молодой специалист:

- с советом молодых специалистов;

- с наставником;

- со службой управления персоналом.

Служба управления персоналом работает с молодым специалистом по 4 основным направлениям:

1. Оценка потребностей структурных подразделений в молодых специалистах;

2. Привлечение молодых специалистов;

3. Профессиональная ориентация (в службе УП можно получить координаты отделов, информацию об условиях труда, консультацию о правах и обязанностях молодого специалиста);

4. Продолжение карьеры в компании.

Наставник - сотрудник предприятия, назначенный приказом по структурному подразделению или филиалу и проводящий в индивидуальном порядке работу с молодым специалистом по его адаптации к производственной деятельности и корпоративной культуре, планированию и развитию карьеры. К наставнику молодой специалист может обращаться в процессе ориентации на предприятии, а также по любым вопросам возникающим в течение 6 месяцев работы на предприятии. Он - доверенное лицо и гид на пути приобритения профессионального мастерства молодого специалиста. В дальнейшем наставник

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

работает с молодым специалистом над его перспективным планом развития и становления на предприятии.

Наставничество - одно из приоритетных направлений корпоративной кадровой политики «УБЖД» - работа, индивидуально проводимая сотрудниками предприятия с молодыми специалистами.

Совет молодых специалистов - это выбранный орган управления общественно профессиональной ориентацией молодых специалистов, образованный в рамках предприятия. Во главе Совета стоит председатель Совета молодых специалистов, ему подчинены члены Совета молодых специалистов, работающие по определенным направлениям.

Участие в работе Совета молодых специалистов позволяет:

- принимать участие в реализации кадровой политики предприятия;

- принимать участие в развитии научно-технической базы предприятия;

- получать много новых знаний, умений и навыков, которые пригодятся в будущем;

- интересно и с пользой проводить свободное время;

- приобретать полезные знакомства;

- получать социальную поддержку;

- найти применение своим творческим силам.

Особое внимание на УБЖД уделяется профессиональному развитию молодых специалистов, основную часть которого составляет обучение.

Гарантии и компенсации, предоставляемые в УБЖД молодому специалисту:

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Монголии, коллективными договорами, нормативными документами.

Молодому специалисту в стаж работы включается время обучения в университете, если в течение 3 месяцев после окончания учебного заведения он поступил на работу в УБЖД.

Молодым специалистам при приеме на работу выплачивается единовременное пособие в размере месячного должностного оклада.

При направлении молодых специалистов на работу, связанную с переездом в другую местность, оплачиваются расходы по переезду молодого специалиста и членов его семьи в размере фактических расходов, подтвержденных документами.

Условия корпоративной поддержки по приобретению жилья в собственность, распространяются на работников АО «УБЖД», имеющих статус молодого специалиста, до достижения ими 30-летнего возраста.

Молодым специалистам, получившим корпоративную поддержку на приобретение жилья в собственность, предоставляются за счет «УБЖД» безвозмездные субсидии при рождении у них детей в период выплаты задолженности.

Таким образом, данный план позволяет принять такие принципы как принцип эффективности и принцип плановости, которые необходимы при построении системы управления персоналом. Цель принципа эффективности заключается в повышении эффективности производства по пути снижении затрат на систему управления персоналом. А принцип плановости обеспечивает темп и

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

пропорции производства, необходимые для установления направления развития организации на длительный период.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

3.3 Рекомендации для эффективного управления персоналом Улан-Баторской железной дороги

Система управления персоналом Улан-Баторской железной дороги является многофункциональной. В таблице 6 отражены основные подсистемы системы управления персоналом.

Таблица № 6

Системы управления персоналом Улан-Баторской железной дороги

Подсистемы управления персоналом	Краткая характеристика	Проблемы
Найма и учета персонала	Осуществляет кадровое планирование, определение потребности в найме, набор, отбор, найм, высвобождение, иногда сюда включают адаптацию работников	Система адаптации развита слабо-четких требований к кандидатам при приеме нет
Условие труда	выполняет такие функции, как соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, соблюдение требований технической эстетики, охраны труда и окружающей среды.	Отсутствие регулярной диагностики условий труда
Подбор и расстановка	Для достижения цели организации в ней должна быть устроена система набора, подбора и расстановки работников. Она основывается на результатах трудовой деятельности, квалификацией, способностей кадров или потребностей организации.	Отсутствие системы набора
Научность	Разработка и исследование по формированию системы управления персоналом должны основываться на достижениях	Недоостаточный уровень развития научного исследовательского отдела.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

	науки в области управления и с учетом изменений законов	
Адаптация к бытовым условиям	Способы распределения и возможности получения жилья, мест в детском саду и т.д.	Рабочие, которые осуществляют трудовую деятельность в разъезде не могут получить место в детском саду. Так как
Плановость	Для обеспечения темпа и пропорции производства необходимо установить направления организации на длительный период. Вместе с этим следует изменить структуру персонала.	

Отсутствует регулярной диагностики развития трудовых отношений, отсутствует мониторинг психологического климата.

Система развития персонала должен осуществлять: подготовку, переподготовку и повышение квалификации, и адаптацию новых работников, оценку кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки персонала, внедрение бизнес-карьеры и сервиса и профессиональное продвижение, организация работы с персоналом резерва.

Мотивация поведения персонал должен выполнять следующие функции: управление мотивацией трудового поведения, нормирование и тарификация трудового процесса, разработка систем оплаты труда, разработка форм участия персонала в прибыли и капитала, развитие морального поощрения персонала, организация нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.

На практике, мотивация персонала ориентирована в основном на материальной составляющей, упускать из виду нематериальные факторы социального развития. На самом деле это было сделано: общественное питание,

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

управление жилищно-бытового обслуживания населения, развитие культуры и физического воспитания, обеспечение охраны здоровья и отдыха, организации социального обеспечения. На практике реализуется только медицинское страхование. Культурному развитию и отдыху не уделяется должного внимания. В части правового обеспечении система управления персоналом осуществляет: решение правовых вопросов трудовых отношений, согласование распорядительных и иных документов по управлению персоналом.

Анализ практики управления персоналом Улан-Баторской железной дороги показал, что существует ряд проблем в системе управления персонала, которые требуют устранения. К числу основных недостатков системы управления персоналом следует отнести:

1. Отсутствие эффективной системы отбора и найма персонала;

2. Отсутствие работы с кадровым резервом;

3. Отсутствие регулярной диагностики и развития трудовых отношений;

4. Недоостаточный уровень развития научного исследовательского отдела;

5. Недостаточный уровень годового планирования;

6. Отсутсвие плана работа с молодыми специалистами.

Рекомендуем руководству УБЖД следующие мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом:

- разработка профиля должности;

- разработка и внедрение Регламента "Подбор и адаптация персонала Улан-Баторской железной дороги";

- проведение мониторинга развития трудовых отношений.

Необходимо составить годовой план в котором, должно быть отражено количество людей, степень их профессиональной подготовки и повышение квалификации, которые потребутся в УБЖД. При этом следует указать

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

количество потребных специалистов в УБЖД и количество выпускников по железнодорожной специальности, для того чтобы определить общий уровень потребности в персонале.

Например, по состоянию на 2015 год в УБЖД требовалось следующее количество специалистов по некоторым направлениям, которые отображены в Таблице № 7.

Таблице №7 Кадровое планирование

Специальность,степень подготовки	Среднее количество вакантных мест в УБЖД	Среднее количество выпускников в год/чел	Разница (положительно и отрицательно)
Менеджмент	245	279	-34
Бакалавр	135	144	-9
Техник	110	135	-25
Локомотивное хозяйство	210	243	-33
Бакалавр	120	142	-22
Техник	90	101	-11
Вагонное хозяйство	220	243	-23
Бакалавр	150	145	-5
Техник	70	98	-28
Хозяйство пути	270	250	+20
Бакалавр	170	140	+30
Техник	100	110	-10
Хозяйство электрификации и электроснабжения	150	186	-36
Бакалавр	90	121	-31
Техник	60	65	-5
Хозяйство	170	197	-27

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

автоматики и телемеханики			
Бакалавр	120	112	+8
Техник	50	85	-35
Хозяйство пригородных перевозок	150	175	-25
Бакалавр	80	98	-18
Техник	70	77	-7

СРВ- Среднее количество выпускников в год

СКВМ- Среднее количество вакантных мест в год

Р-Разница между средним количеством выпускников и средним количеством вакантных местом

Для того чтобы рассчитать разницу мы должны вычесть со среднего количества выпускников среднее количество вакантных мест в год, то есть СКВМ-СРВ=Р и в результате мы получаем разницу. Число со знаком минус означает, что выпускников больше потребности предприятия, а число с знаком плюс означает дефицит выпускников.

Таким образом можно определить количество потребных работников и служащих по определенным специальностям и на основе анализа данных этой таблицы запланировать набор кадрового состава. Это позволяет оптимизировать кадровый состав организации и обеспечивает эффективное функционирование системы управления персоналом.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

3.4 Адаптации персонала в УБЖД

Адаптация персонала для любой организации является необходимым частом кадрового менеджмента. Сущность адаптации заключается в облегчении процесса вхождения новых служащих и рабочих в жизнь организации. В настоящее время в УБЖД трудятся более 15000 сотрудников и из низ 30% работников проживает и осуществляет трудовую деятельность в в железнодорожом разъезде. Железно-дорожный разъезд- объект железной дороги который далеко расположен от крупных городов и следовательно отдалён от возможности получить социальных условии. В компании адаптации устроит на работу, в том числе молодых работников, в условиях предприятия начала привлекать внимание кадровых лишь в последние годы.

При привлечении кадров в организации возникает очень важный вопрос, который требует немало внимание от руководителей- это трудовая адаптация. Целью трудовой адаптации является ускорение процесса изменения собственного поведения рабочих и служащих в новых социальных, экономических или профессиональных, условий труда в организации. С помощью трудовой адаптации новый работник может быстрее адаптируется в климате организациии достигается эффективность, будет делать меньше ошибок и будущее стабильную работу.

Трудовая адаптация о основном выделяется на два направления:

1.Первичная адаптация, которая направленна на приспособление рабочих и служащих, не имеющих опыта профессиональной деятельности.

2.Вторичная адаптация, целью которой приспособление персоналов, имеющих опыт профессиональной деятельности. В последнее время, в условиях функционирования рынка труда возрастает роль второго типа адаптации.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Существуют несколько видов адаптации, которые по характеристику и по факторам, влияющих на них выделяются на 2 основных видов. Это производственная и внепроизводственная адаптация.

Производственная адаптация включает себя такие виды адаптации как, профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая и санитарно-гигиеническая адаптация. Внепроизводственная адаптация включает себе 3 виды адаптации такие, как адаптация к бытовым условиям, адаптация к внепроизводственному общению с коллегами и адаптации в период отдыха.

Как, правило существуют факторы влияющие на адаптацию производственной и внепроизводственной. Виды адаптации и факторы и на нее влияющие, приведены на таблице.

Таблица №8

№	Названия разъезда	Количества работников	От 2 до 5 возрастного ребенки	Привес в детском саде		Если не привес в д/с-е, кто смотреть в доме
				да	нет	
1	30-разъезд	13	7	5	2	Мама
2	31-разъезд	19	2	1	1	Родственик
3	33- разъезд	17	4	3	1	Мама
4	35- разъезд	17	5	3	2	Мама
5	40-разъезд	14	-	-	-	-
6	45- разъезд	12	2	2	-	-
Итого		91	20	14	6	

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Рисунок №4 Виды адаптации и факторы, влияющие адаптацию



Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

В настоящее время руководители УБЖД очень мало внимания выделяют на внепроизводственную адаптацию, а именно адаптацию к бытовым условиям. Рабочие и служащие УБЖД, которые осуществляют трудовую деятельность в дальних разъездах не имеют возможность получать место в детском саду. Так, как в данном регионе там где расположен разъезд отдалён от социальных условии. Семья, имеющая одного ребёнка жена и муж не могут работать одновременно по такой простой причине, что один из них должен остаться дома и осматривать ребёнка. Таким, образом работники не хотят отправляться работать в разъезд и работоспособность и доходность семьи снижается главным образом из за отсутствия решения данного проблема.

Решением этой проблемы служит Закон о рассмотрении детей, который вступил в силу с 01.01.2016 года.

Основной целью закона является увеличение дохода безработных, правовое и финансовое регулирование при рассмотрении детей. Особенность данного закона заключается в том, что в нём четко учтены конкретные единицы измерения для обеспечения условие жилья ребёнка и объём заработной платы надсмотрщика.

Например: для того чтобы рассмотреть одного ребёнка надсмотрщик должен иметь жильё с площадью 1.5-2.0 $м^2$. Для одного надсмотрщика приходится максимум 5 детей. То есть для того чтобы рассмотреть 5 детей надсмотрщик в первую очередь должен иметь жильё 6.5-10.0 $м^2$. Что касается к заработной плате надсмотрщика то основная оплата за рассмотрение одного ребёнка составляет 13 500 рублей за месяц и плюс за каждый ребёнок 6500 рублей за месяц. Все оплаты за рассмотрение детей будет осуществляться за счёт финансирование государства.

Данный закон был принят для поддержания финансовых устойчивости безработных матери, которые сидят в доме со своим ребёнком и не обладает необходимыми материальными возможностями.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Таким образом данный закон может служит решением данной проблемы. Молодая семья, имеющая ребёнок в возрасте с 2 до 7 из них кто один член семьи был вынужден остаться дома для рассмотрения ребёнко. Благодаря этому закону все члены семьи могут работать оставив ребёнка на рассмотрение надсмотрщика или один член семьи может остаться дома при этом рассматривают детей других работников и за это получить денежную сумму из государств.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
ЗАМ4Б	Баярхуу Батбаяр

Институт		Кафедра	
Уровень образования	Магистрант	Направление/ специальность	Инженерного предпринимательства

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения: *- вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)* *- опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)* *- негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу)* *- чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера)*	Руководство по социальной ответственности: *- Руководство по социальной ответственности*
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: *- принципы корпоративной культуры исследуемой организации;* *- системы организации труда и его безопасности;* *- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;* *- системы социальных гарантий организации;* *- оказание помощи работникам в критических ситуациях.*	*Проанализировать внутреннюю социальную политику предприятия, направленную на работу с персоналом*
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: *- содействие охране окружающей среды;* *- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;* *- спонсорство и корпоративная благотворительность;* *- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров);* *-готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.*	*Проанализировать внешнюю социальную политику предприятий*
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: *- анализ правовых норм трудового законодательства;* *- анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных*	*Проанализировать Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности*

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

законодательных актов; *- анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.*	
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Наталья Владимировна	к.фил.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ4Б	Баярхуу Батбаяр		

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ГЛАВА 4. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЛАН-БАТОРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

4.1 Определение стейкхолдеров АО «Улан-Ботарская железная дорога»

Целью акционерного общества «УБЖД» являются обеспечение народов, населения качественной транспортной услугой, развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации. Также обеспечение рабочих и служащих безопасным условием труда, стабильной заработной платой. Важнейшей частью деятельности в области транспорта социальной ответственности является обеспечение транспортом народов, населения и развитие, облегчение внешней торговли страны. С этой точки зрения «Улан-Баторская железная дорога» служит важным партнёрам не только для государства а и для общества.

Сегодняшний день Акционерное общество «УБЖД» имеет более 15000 рабочих и служащих также 80 станции и разъездов. Общая протежённость железной дороги составляет 1815 км, из которой 1110 км железная дорога соединяет северные и южные границы страны. Другими словами «УБЖД яаляется» самым дешёвым доступным мостом связывающий Европу с Северой восточной азией. Республика Монголия богата природными ресурсами и прибыль от экспорта сыревых материалов составляет значительную часть государственного бюжета. Вместе с этим последние годы интенсивно развивается горно-добывающая отрасль в разных регионах страны. При этом транспорт а именно железная дорога играет большую роль в экспорте продукцией горно-добывающих отраслей.

Правительство Монголии проводит политику поддержки производства ориентирующихся на экспорт и развивает горнодобывающую промышленность

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

как приоритетную отрасль экономики, формируя условия для привлечения инвестиций и внедрения современных технологий и техники.

В целях поддержки роста экономики и обеспечения стабильности макро экономических показателей, возникает необходимость в введении в экономический оборот месторождений стратегического значения. Заключение в 2009 году инвестиционного договора на эксплуатацию месторождения Оюу толгой стало значимым вопросом не только в рамках страны но и в международной сфере. На 2010 год намечается начало работы по заключению договора с инвесторами на эксплуатацию месторождения коксующего угля Таван толгой. Таким образом, в результате политики проводимой в сфере горнодобывающей промышленности наблюдается увеличения роли и функции отрасли в экономике страны.

Акционерное общество «УБЖД» вносит свой вклад в социально-экономическое развитие территорий как крупный налогоплательщик, работодатель и партнер органов власти и местных сообществ в решении актуальных задач национального и регионального развития. Различные проекты, мероприятия АО «УБЖД» в этой области направлены на повышение качества жизни и формирование комфортной социальной среды для населения регионов, включая работников предприятия и членов их семей.

При разработке и реализации своей бизнес-стратегии АО «Улан-Баторская железная дорога» ориентируется на системное, сбалансированное управление производственными, экологическими, социальными аспектами деятельности. АО «Улан-Баторская железная дорога» стремится обеспечить динамичный рост и повышение эффективности основной деятельности при последовательном повышении эффективности социальных инвестиций в персонал и местные сообщества, а также при сокращении удельной нагрузки на экосистемы.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

АО «Улан-Баторская железная дорога» последовательно выстраивает комплексный подход к управлению своим воздействием на социально-экономические системы, внедряет современные, соответствующие международным стандартам системы социального менеджмента.

АО «Улан-Баторская железная дорога» регулярно анализирует воздействие своей деятельности на общество и внешнюю торговлю, внимательно оценивает потенциальное социальное и транспортно-логистическое воздействие новых проектов. АО «Улан-Баторская железная дорога» поддерживает активный диалог со всеми заинтересованными сторонами и стремится учитывать их ожидания при принятии управленческих решений.

Таблица 1. Определение стейкхолдеров

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Сотрудники компании	Население регионов присутствия железной дороги
Потребители	Транспортно-логистические компании
Владелец акций	Торговые группы, которые осуществляют международные перевозки
Налоговые органы	

Так, основным объектом социальной ответственности компании являются сотрудники компании, которые, помимо того, что защищены различными социальными пакетами от компании, еще и пользуются различными социальными программами, проводимыми в компании для своих сотрудников.

Потребители также относятся к КСО компании, поскольку компания прилагает все усилия для предоставления им транспортной услугой.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Налоговые органы и государственные внебюджетные также относятся к прямым стейкхолдерам, поскольку получают от компании плату (налоги, сборы) за осуществление деятельности, а также взносы на социальное обеспечение своих работников (пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское обеспечение).

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

4.2 Определение структуры программы к КСО АО «Улан-Ботарская железная дорога»

Таблица 2 - Структура программы Корпоративная социальная ответсвенность

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдер	Сроки реализации программы	Ожидаемый результат
Программы развития АО “УБЖД” до 2021 года	Региональное развитие	Сотрудники компании, владелец акций	2015-2021 год	Повышение доходности компании, стабильность заработной платы
Программы развития «Молодежи»	Проведение мероприятий по специальному плану	Молодые сотрудники компании	с 2016-ого года	быстрая и полная адаптация молодых специалистов на производстве, формирование кадрового управленческого резерва, привлечение лучших специалистов
Программа развития человеческих ресурсов	Развитие человеческих ресурсов через программы подготовки и повышения квалификации	Сотрудники компании	Ежегодно	Обеспечение на всех уровнях профессионально подготовленными рабочими массовых профессий, специалистами и руководителями
Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдер	Сроки реализации программы	Ожидаемый результат
Производственная безопасность, охрана труда	Развитие транспортной безопасности в рамках деятельности компании	Сотрудники компании	Ежегодно	Рост производительности труда в компании поддержание работоспособности сотрудников, снижение риска аварий
Организации периодических	Разработка комплекса	Сотрудники компании	4 раза в год,	Обеспеченность зданий и сооружений

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

мероприятий по обеспечению пожарной безопасности	мероприятий, направленных на снижение риска возникновения пожара на объекте организации		ежегодно	средствами тушения пожара, обеспеченность объекта средствами оповещения персонала о пожаре.
Ежегодный профилактический медицинский осмотр рабочих и служащих	Проведение бесплатного медицинского осмотра. Регулярное медицинское обследование и лабораторные тесты анализов	Сотрудники компании	2 раза в год	Укрепление, сохранение здоровья сотрудников, повышение производительности труда в компании
Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдер	Сроки реализации программы	Ожидаемый результат
Санатория профилактория Путевки в санатории	Раздача льготных путевок в санаторно-курортное лечение.	Сотрудники компании	Ежегодно	Укрепление, сохранения здоровья сотрудников
Программа обеспечения рабочих и служащих витаминами	Обеспечение витаминами рабочих и служащих	Сотрудники компании	2 раза в год, ежегодно	Укрепление, сохранения здоровья сотрудников

Таким образом, из таблицы 2 можно сделать вывод что, наибольшее отражение в поставленных целях корпоративной социальной ответсвенности организации находят стейкхолдеры прямого влияния то есть сотрудники УБЖД.

В целом, рассматривается компания осуществляет программы, мероприятия, которые направленные на рост производительности труда в компании

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

поддержание работоспособности сотрудников, минимизация риска возникновения пожара авария, укрепление, сохранения здоровья сотрудников. Также руководство компания должна уделить немало внимания на меры, направленные на обеспечение на всех уровнях профессионально подготовленными рабочими массовых профессий, специалистами и руководителями.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

4.3 Затраты на мероприятия КСО АО «Улан-Ботарская железная дорога»

Таблица 3 - Затраты на мероприятия Корпоративной социальной культуры

№ п/п	Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
1	Программы развития АО “УБЖД” до 2021 года	Миллион.тугрук	3.00	3.00
2	Программа развития человеческих ресурсов	Миллион.тугрук	60.00	60.00
3	Организации периодических мероприятий по обеспечению пожарной безопасности	Миллион.тугрук	150.00	150.00
4	Ежегодный профилактический медицинский осмотр рабочих и служащих	Миллион.тугрук	75.00	75.00
5	Санатория профилактория Путевки в санатории	Миллион.тугрук	262.00	262.00
6	Программа обеспечения рабочих и служащих витаминами	Миллион.тугрук	450.00	450.00

1 рубль=34.45 тугрук по состоянию 01.04.2016 года по данным Центрального Банка Монголии.

В целом, на основании данных, представленных в табл. 3, можно сделать следующие выводы:

1. Проводимые в рассматриваемой компании программы и мероприятия Корпоративной социальной культуры полностью соответствуют с целью компании.

2. Для рассматриваемой компании одинаково важны внешняя и внутренняя КСО.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

3. Представленные в табл. 3 полностью удовлетворяют интересам стейкхолдеров.

4. Основными преимуществами, которые получает компания от реализации программ КСО, следующие: поддержание социально значимой заработной платы, благополучие молодых специалистов компании, безопасность труда, возможность получение бесплатных медицинских услуг.

5. Затрачиваемые компанией средства на выполнение КСО адекватны, а достигнутые в результате проведения мероприятий социальные последствия важны как для самой компании, так и для населения регионов деятельности компании.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью магистерской диссертации было проведение анализа системы управления персоналом УБЖД и на основе выводов проведённых анализа разработка комплекса рекомендаций, программы и мероприятий для повышения эффективности функционирования системы управления персоналом.

Решены следующие важнейшие задачи магистерской диссертации: проведен анализ особенностей управления кадровым составом по определённым показателям, изучены отраслевые особенности управления персоналом УБЖД, обоснованы пути развития системы управления персоналом, разработаны пути повышения эффективности системы управления персоналом УБЖД.

Исходя из теоретических обобщений и выводов, основанных на результатах проведённого исследования были выявлены несколько проблем, к которым относятся следующие:

- дефицит высококвалифицированных специалистов;
- отсутствие программы развития молодежи;
- отсутствие эффективной системы отбора и найма персонала;
- низкая мотивация труда;
- отсутствие регулярной диагностики и развития трудовых отношений;
- недостаточный уровень развития научно-исследовательского отдела;
- отсутствие работы с кадровым резервом.

Для решения выявленных проблем были предложены программы и мероприятия, которые позволяют устранить барьеры для повышения эффективности функционирования системы управления персоналом, к которым относятся:

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

1. Мероприятия для развития человеческих ресурсов в УБЖД, в том числе:

- обеспечение отдела, служб на всех уровнях УБЖД профессионально подготовленными служащими и рабочими;

- применение экономических методов для повышения участия работников в технической модернизации а также инновационном развитии железнодорожного сектора страны;

- организация оптимальной системы заработной платы для рабочих и служащих, осуществляющих трудовую деятельность в иногородних отделах, с целью их привлечения.

2. Программа работы с молодежью , целями которой являются:

- быстрая и полная адаптация молодых специалистов на производстве;

- формирование кадрового управленческого резерва.

3. Рекомендации для эффективного управления персоналом Улан-Баторской железной дороги, которые включают:

- профиля должностей;

- разработка и внедрение Регламента "Подбор и адаптация персонала Улан-Баторской железной дороги" ;

- проведение мониторинга развития трудовых разработка отношений.

Предложенные работы мероприятия, программы и рекомендации позволяют оптимизировать систему управления персоналом Улан-Баторской железной дороги, а также повысят эффективность управления ею.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Список публикаций

1. Баярхуу Батбаяр. Методы управления персоналом на Уланбаторской железной дороге в Монголии // Экономические науки. – №29-1, 25.12.2014; http://novainfo.ru/article/2832

2. Баярхуу Батбаяр. Имеется ли дефицит инженеров, техникого персонала на Уланбаторской железной дороге // Социологические науки. – №34-2, 29.05.2015; http:// http://novainfo.ru/article/3708

3. Баярхуу Батбаяр. Разработка симулятора для обучения ответственному управлению ресурсами // Экономика и социум. – №1(20) 2016; http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_20/Bayarhuu_Geymifikatsia.pdf

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Список использованных источников

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебное пособие. – М.: 2014. – 695 с.

2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Управление персоналом. – М.: 2014. – 532 с.

3. Базаров Т.Ю Управление персоналом. – М.: 2013. – 224 с.

4. Бабосов Е.М., Вайнилович Э.Г., Бабасова Е.С. Управление персоналом. –М.: 2012. – 288 с.

5. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управление человеческими ресурсами. – М.: 2013. – 123 с.

6. Потемкин В.К Управление персоналом: – М.: 2010. – 432 с.

7. Егоршин А.П., Зайцев А.К Организация труда персонала. – М.: 2011.–320 с.

8. Куприянчук Е.В., Щербакова .Ю.В Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. – М.: 2013. – 256 с.

9. Кибанов А.Я Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебное пособие – М.: 2014. – 60 с.

10. Михайлина Г.А., Матрева Л.В. Управление персоналом. – М.: 2012.–280 с.

11. Самыгин С.И., Загутин Д.В Управление персоналов: учебное пособие – М.: 2014. – 288 с.

12. Моргунов Е.А Управление Персоналом. – М.: 2011. – 550 с.

13. Максимцева И.А., Горелова Н.А Управление человеческими ресурсами. М.: 2014. – 528 с.

14. Полукаров В.Л. Основы менеджмента – М.: 2010. –240 с.

15. Дементьева А.Г., Соколова М.И., Управление персоналом. – М.: 2011. – 288 с.

16. Аширов Д.А Управление персоналом: учебное пособие – М.: 2012 –. 432 с.

17. Эсаулова И.А., Митрофанова Е.А., Кибанов А.Я. Экономика управление персоналом. – М.: 2013. – 432 с.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

18. Дейнека А.В. Управление персоналом. – М.: 2013. – 292 с.

19. Генкин Б.М., Никитина И.В Управление человеческими ресурсами. – М.: 2013 – 464 с.

20. Астахова Н.И., Теория управления. – М.: 2013 –213 с.

21. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. – М.: 2013 – 562 с.

22. Дж. Пирс., Р.Робинсон. Стратегический менеджмент. – СПб.: 2013. – 560 с.

23. Ким С.А., Теория управления. – М.: 2016 – 240 с.

24. Богданов В.В., Управление проектами. – М.: 2013 –248 с.

25. Ежегодные статистические сборники УБЖД в период 2014-2015

26. Официальный сайт Улан-Баторской железной дороги [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ubtz.mn/

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Приложение А

Раздел ВКР, выполненный на иностранном языке

Раздел 1

ГЛАВА. 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ4Б	Баярхуу.Б		

Консультант кафедры ИП :

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Дульзон А.А.	д.т.н., профессор		

Консультант–лингвист кафедры ИЯСГТ:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Бескровная Л.В.			

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Chapter 1. THEORETICAL FOUNDATIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT.

1.1 Key elements of the HR management system.

Personnel are referred to people undertaking the production or management operations. It is necessary to distinguish between workers and employees. Workers – manufacture operations, i.e. their work activity, aimed at the creation of material objects with the use of physical force and means of labor.

Management operations also include professionals and executives. Their main work activity is the implementation of the production management process, with a dominant share of mental labor. Specialists carry out labor activity with the use of information tools for handling, processing, creation of new information or data to improve the proper functioning of the organization. [1, p. 123].

The main function of the leaders is to make decisions based on the results of intellectual activity specialists.

Human Resource Management - a set of interrelated organizational, economic and social measures aimed at optimizing the organization of labor resources, including staff in the aspect of their activities, quantitative and qualitative characteristics in order to achieve the desired results of the organization. It is carried out through a mechanism, which consists of several elements, and includes personnel policy strategy and development of the concept, principles and methods of management [2, p. 67].

Its controls include facilities management, control subjects, methods, structure and management procedures.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Management objects are the workers, the working groups or the labor teams. That is an element of human resource management, which is directed by administrative actions and decisions.

Human resource management subjects include functional management personnel who directly carry out the decisions or line management staff, implementing solutions, as well as managers, administrative staff workers. Subjects and objects of personnel management forms the management structure, in other words, a set of units, which is directly involved in personnel, and their qualitative and quantitative relationship. Communication with the object and subject to the administration occurs sequentially [3, p. 106].

Firstly, there is a space-time contact list between them, then the psychological contact i.e. mutual interest. After that, as a rule, the relationship continued social contact or, in other words, is a joint activity, interaction, impact, coordination, harmonization and regulation of action between them. As a result, social contact form social relationships, which are governed by a system of legislative, regulatory, functional, organizational and moral norms-regulators.

Management Subjects are divided into internal and external ones. Line management personnel direct subordinate units and groups or non-governmental organizations. [4, p. 58].

The main purpose of the subject of management is the optimal organization of the activities of the control object (workers, the labor collective). In practice, there are three basic levels of human resource management:

- high
- functional
- low

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

The highest level of management - it is the leaders of the organization. This rating includes: CEO, board of directors, the board and its chairman, etc. The main activities of the CEO or the board of directors are aimed at strategy planning and prioritization in the work with the staff, as well as approval of regulations, programs, manuals and other teaching materials to work with the staff.

Middle management includes Human Resources Department (HR department, training center, a group of psychologists, etc.). Field of activity is the development of personnel procedures and methodological support of work with the staff and the organization of the work with the staff.

Low level management includes heads of departments. They work with the staff.

Effective human resource management.

Ways to influence the control of the subject to an object is management. Procedures and management practices are aimed at ensuring the implementation of decisions of management subjects. The personnel management system is understood as a set of processes carried out in the elements of personnel management mechanism. The Personnel management system consists of two subsystems: the strategic and tactical [5, p. 78].

The aim of tactical subsystem is the formation of personnel structure, including: recruitment, selection of personnel; training, retraining and advanced training; business evaluation of individual employees and the development of recommendations for their use, the organization of the distribution, movement, progress, release of staff; planning staffing needs within the year.

Strategic subsystem aims to develop staff structure and personnel policies based on an analysis of the existing personnel structure, efficient use of working time, forecasts of production development, employment, and so on.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Human resource management covers a wide range of functions, stages of human resource management process, from resource planning to leadership training. All stages are interrelated to each other and each prospective employee will be able to go through all these stages, not missing any of them. It depends on how you evaluate his labor activity in the organization. [6, p. 125].

The nine stages of human resource management process are shown below.

1. Human resource planning in an organization (enterprise), a plan is developed to meet the future needs of human resources;

2. Recruitment of staff - a provision for the recruitment of potential candidates for all positions;

3. Business assessment of candidates and selection - valuable skills of appropriate candidates for the jobs and selection from the best.

4. Determination of wages and benefits – the developed structure of salaries and benefits for the purpose of attracting and retaining employees;

5. Professional orientation and adaptation of labor - at this stage, the candidate is considered as an employee or worker of the organization and it is important to develop an understanding among employees (workers) of what the organization expects from them;

6. Education, training– it's a designed and implemented program for teaching life skills in order to carry out the functions effectively;

7. Evaluation of work of employees– the estimated labor activity of workers and developed method of job evaluation, bringing it up to the employee;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

8. Increase, decrease, transfer release -it is based on the assessment of labor activity of the employee which developed a method of moving employees to positions with greater or lesser responsibility or the decision to dismiss the employee;

9. Leadership training, management and business career service and professional advancement - at this stage programs are aimed at developing skills and increasing the efficiency of labor control frames.

Organization Personnel Management provides information, technical, regulatory and methodological, legal and clerical staffing management system.

Organization Personnel management is based on the laws and regularities studied by various sciences related to human resources management. But the staff of the organization and management obeys the laws inherent only to this process [7, c.107].

The pattern of human resource management is to objectively present the necessary connection of phenomena, internal substantial relationship between cause and effect. Also, personnel management pattern is a stable relationship between phenomena that are related to personnel management, relationships between people, imposes a significant imprint on their character. The basic laws, which are the objective basis of presentation of requirements to technology and personnel management system of the organization are:

- Compliance features, status and development trend of the production system of personnel management system objectives. Its essence lies in the personnel management system according to requirements of production;

- Systematic formation of personnel management system, which requires taking into account all possible relationships within the personnel management system, the personnel between the control system and the organization's management system as a whole;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- An optimal combination of centralization and decentralization of personnel management, which involves the determination of the degree of centralization of the HR function in conjunction with the decentralization of their parts. The level of centralization of management personnel changes with the development of production and the changing of its form. The higher the level at which a decision is made, the lower the level for which it is intended, the higher the level of centralization of personnel management, and vice versa.

- The Proportional mix combines the subsystems and components of personnel management system. Improving one subsystem or component of personnel management system can lead to a change in the proportions of an integrated management system;

Production and management proportion: it is the optimal ratio of the number of human resource management professionals and production system;

Changing the content of management functions and staff composition presupposes the development of the organization and the role of certain management functions.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

1.2 Regularities and principles of formation of personnel management system.

For the development and implementation of personnel management system in the organization, companies must follow some basic principles. Under the principles, they should understand the rules and regulations to be followed by employees and the management. All assumptions define the main content of scientific and practical activities in the field of personnel management, including personnel management system, its functioning mechanisms, as well as the organizational culture.

Many sources of the personnel management system are called management principles. But the essence is the same. The basic principles of work with personnel from the standpoint of the modern concepts are scientific, systematic, humanism and professionalism. Other principles are based on these principles:

Scientific approach is the formation of a personnel management system and companies should use scientific achievements in the area of management. This principle allows you to clearly identify the problem and take appropriate action to solve the problems. Thus the organization functions effectively.

Consistency in the perception of objects of research and management and factors affecting their behavior are vital.

- Humanism-under humanism. Staff in the organization is regarded as the chief of the capacity of the organization and each employee as a unique individual, possessing great potential;

- Professionalism requires personnel management and adequate education of workers, skills and experience, which allows companies to manage organization staff effectively;

- Management should be at three levels;

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- Efficiency as a criterion for the success of the organization in achieving the objectives with the optimal use of resources and to maximize profits;

Principles	Definition
Effectiveness	The aim of this principle is to increase production efficiency on the path of reducing the cost of personnel management system.
Progressiveness	Personnel management system of the modern foreign and domestic analogues.
Prospect	Forming HR management system companies should take into account the perspectives of the development of the organization.
Completeness	Forming HR management system companies should take into account all the factors that affect the control system.
Efficiency	Timely decisions consistent with the review and improvement of the system of personnel management promptly eliminate any cautionary deviations.
Optimality	The choice of the most rational variants of control system formation.
Simplicity	Simplified personnel management system works much better. Subject of simplification of the system should not have a negative impact on production.
Scientific approach	Development and research on the formation of a personnel management system should be based on the achievements of science in management and taking into account changes in laws.
Hierarchy	All vertical aspects of personnel management system should provide a hierarchical interaction between levels of

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

	Government.
Autonomy	In all horizontal and vertical profiles of personnel management the system should provide a rational autonomous structural subdivisions or individual managers.
Consistency	Interaction between hierarchical links vertically as well as horizontally must be generally consistent with the main objectives of the organization.
Sustainability	The presence of "local regulators" that the deviation from the intended target the organization put a particular employee or department at a disadvantage.
Complexity	To ensure the effective functioning of the personnel management system can be managed through various channels.
Principles of planning	To ensure the rate and proportion of production, it is necessary to set the directions for the organization for a long period. Moreover, companies should change the structure of the staff.
Selection and placement	In order to achieve the objectives of the Organization should be designed system of recruitment, selection and placement of employees. It is based on the results of a labor qualification, abilities of employees or the needs of your organization.
Comfort	Personnel management system should be convenient to the maximum in order to develop employees creative processes substantiate, formulation, adoption and implementation of the outcome of the man.
Concentration	Considered in two ways: (1) the concentration of the efforts of individual employees or entire departments personnel management system on the basic objectives and (2) the concentration of homogeneous functions in one unit

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

	personnel management system that eliminates duplication.
Specialism	The division of labor in the personnel management system (distinguished work of managers, specialists and other employees). Form a separate division specializing in the performance of similar functions.
Adaptability(flexibility)	It means adaptability personnel management system to changing objectives of the control object and its working conditions.
Succession	It assumes overall methodological basis of the work on improvement of the personnel management system at its different levels and by different experts, the standard of their decor.
Rhythm	Performing the same amount of work in regular time intervals and regularity a repeat of personnel management functions.
Clarity	The personnel management system should have a conceptual unity, maintain a single accessible terminology; the activities of all partition and managers should be based on common "supporting structures" (stages, phases, functions) for different economic content of personnel management processes

- Quality as a criterion of effectiveness. Companies need to work with five interrelated subsystems: personal quality, quality teams, product quality, quality of service, the quality of the organization.

Table no. 1 principles that define requirements for the formation of a personnel management system the organization [5, p. 95]

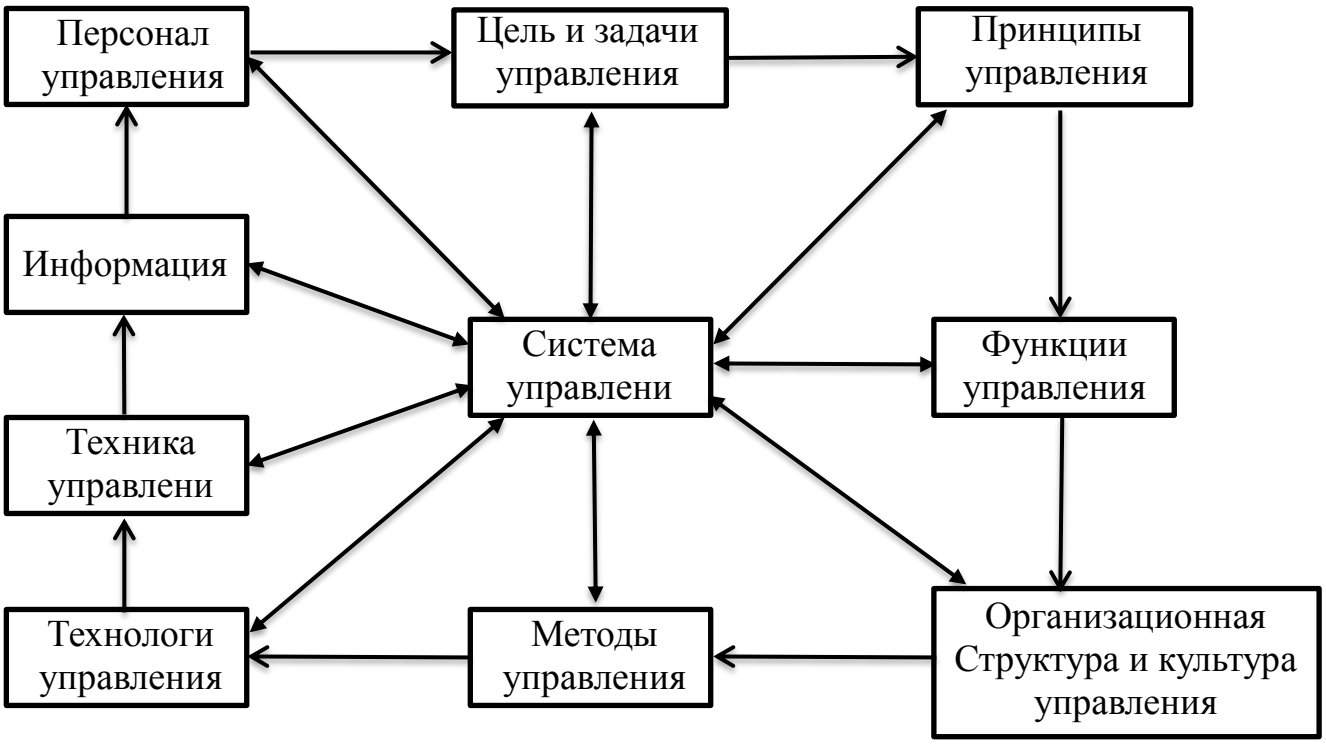
Therefore, the principles allow managers to consider the human resources management system from the standpoint of the organization's goals and their own goals.

Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Приложение Б

Элементы системы управления и их взаимосвязь

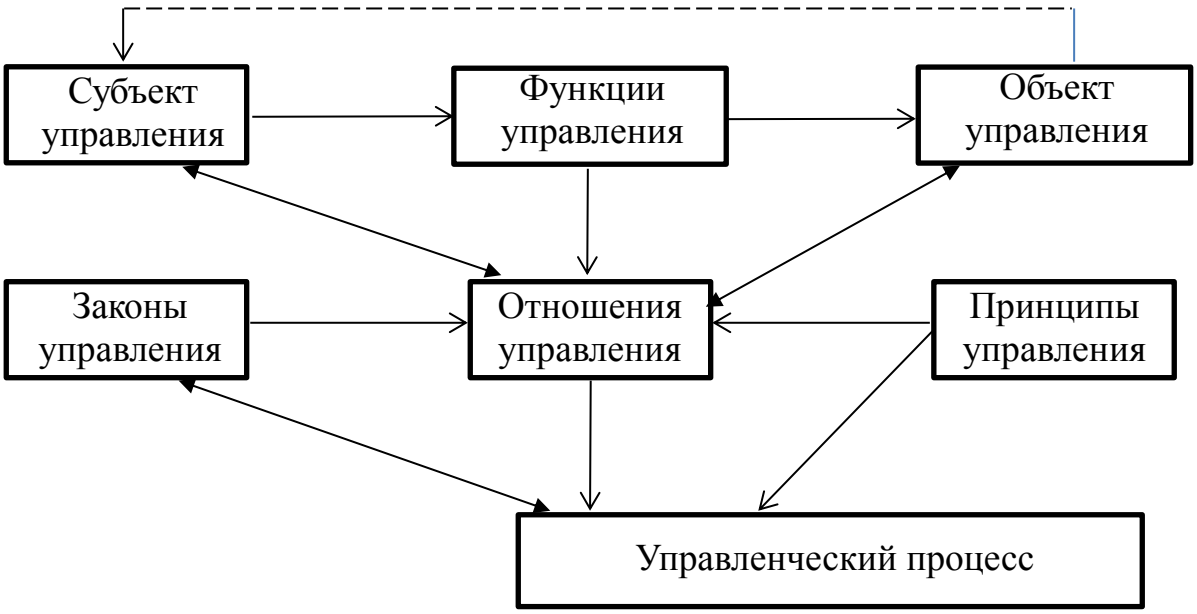


Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Приложение В

Управленческие отношения между субъектом и объектом управления, возникаюшие три реализации цункций управления



Вернуться в каталог дипломов по транспорту и логистике
https://право.информ2000.рф/tt3/tt3.htm
Полные тексты