

**Неусстроева Екатерина Макаровна**

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НА ПРИМЕРЕ АО «АЭРОПОРТ ЯКУТСК»**

*Аннотация: в данной статье рассматривается кадровая политика акционерного общества «Аэропорт Якутск». Автор утверждает, что в современной экономике возникает новое отношение во взаимоотношениях между всеми участниками трудовых процессов.*

**Ключевые слова:** кадровая политика, аэропорт, эффективность.

*Актуальность темы заключается в том, что в современной экономике возникает новое отношение к социально-трудовым отношениям – рост влияния человеческого (социального) фактора во взаимоотношениях между всеми участниками трудовых процессов, что собой обуславливает переход от количества к качеству, повышению эффективности, значимости знаний отдельно взятого работника (человека, личности).*

*Целью работы является рассмотрение вопроса социально-трудовых отношений и их регулирования.*

*Предметом работы является социально-трудовые отношения в АО «Аэропорт «Якутск». Соответственно, объектом курсовой работы выступает АО «Аэропорт «Якутск».*

Аэропорт «Якутск» – международный аэропорт в Дальневосточном федеральном округе, расположен в 7 км от центра г. Якутска. С 29 июня 2012 г. пассажиров обслуживает новый терминал, старое здание аэропорта стало единым целым с новым терминалом и предназначено для обслуживания пассажиров международных рейсов.

Численность персонала АО «Аэропорт Якутск» по состоянию на конец 2016 года составила 1484 человек, в том числе руководители – 170 человек (11%), специалисты – 481 человек (33%), служащие – 116 человек (8%) и рабочие – 717 человек (48%), из них женщин 701 человек (47%), мужчин – 783 человека (53%) [3].

Структура работников АО «Аэропорт Якутск» по категориям характеризуется преобладанием рабочих, что связано с особенностями деятельности Общества. Уменьшение численности персонала в 2016 году по категории «рабочий» обусловлено переводом ряда рабочих профессий на аутсорсинг.

В 2016 году отмечено повышение уровня образования по всем категориям персонала. Возросло число тех, кто обучается в вузах, в т.ч. увеличилось количество получающих второе образование.

Таблица 1

#### Образовательная структура персонала АО «Аэропорт «Якутск»

Образовательная структура персонала	2014	2015	2016 год
Всего	1579	1624	1484
Высшее	297	325	364
Средне-специальное	371	403	588
Среднее	821	896	532
Обучаются в вузах, сузах	87	64	84

Руководство Аэропорта обеспечивает работникам необходимые условия для поддержания и повышения уровня их профессиональной подготовки. Все работники, связанные с безопасностью полетов, имеют сертификат установленного образца. Вновь принятые сотрудники проходят первоначальную стажировку на рабочем месте. В целях исполнения процедур лицензирования и сертификации служб по основным видам деятельности, а также повышения профессионального уровня персонала, ежегодно составляется план прохождения курсов повышения квалификации.

Так, в 2015 году обучено 325 сотрудников по следующим направлениям: «Авиационная безопасность», «Перевозка опасных грузов», «Контроль загрузки и расчет центровки ВС», «Спасение и борьба с пожаром на ВС и объектах

2 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

инфраструктуры предприятий ГА», «Подготовка приемосдатчиков коммерческого склада и докеров, участвующих в операциях по выгрузке/загрузке ВС», «Предполетный и послеполетный досмотр, досмотр персонала и посетителей», «Работа в изолирующих аппаратах на сжатом воздухе в непригодной для дыхания среде», «Тракторист-машинист самоходных машин (внедорожных автотранспортных средств)», «Наземное обслуживание ВС А 330–200/300 на перроне», «Перронный контроль, обеспечение безопасности ВС при подготовке к вылету», «Охрана ВС и объектов аэропорта, предотвращение несанкционированного доступа в контролируемую зону аэропорта» [3].

С целью обеспечения повышения эффективности деятельности в Обществе сформирован кадровый резерв на замещение руководящих должностей. Подбор специалистов в кадровый резерв производится, в основном, внутри Общества, из числа работников с высшим образованием, которые проявили себя в процессе работы и соответствуют предъявляемым квалификационным требованиям, умениям и компетенциям.

Таким образом, хорошо выстроенная кадровая политика положительно влияет на взаимодействие работодателя и работника, на эффективность производственной деятельности и на результаты деятельности всей компании.

### ***Список литературы***

1. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. – 384 с.
2. Официальный сайт АО «Аэропорт «Якутск» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yks.aero>
3. Шеина И.С. Оценка кадрового состава АО «Аэропорт Якутск» / И.С. Шеина, Е.В. Сибилева // Молодой ученый. – 2017. – №5. – С. 264–268 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/139/39137/> (дата обращения: 24.01.2019).