

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «Коммуникационная программа для работы с персоналом на примере ООО «УРАЛЭЛЕКТРО»».

Актуальность темы обусловлена тем, что правильно выстроенные коммуникации с целевыми группами общественности позволяют организации создать не только позитивный имидж компании, но добиться максимального эффекта от деятельности.

Слайд 2

Целью работы является изучить коммуникационную программу для работы с персоналом.

Для реализации цели был поставлен и решен ряд **задач**.

Объектом исследования является коммуникационный менеджмент.

Предметом исследования являются коммуникационная программа для персонала.

Слайд 3

В ходе работы были рассмотрены понятие и задачи внутренних коммуникаций, организация взаимодействия структур, подразделений; средства формирования внутренних коммуникаций: печатные, вербальные и вербально-визуальные; оценка эффективности системы внутренних коммуникаций, виды кадровой политики.

Для достижения цели, во второй главе работы подробно рассматривается коммуникационная программа для работы с персоналом на ООО «УРАЛЭЛЕКТРО».

Основная управленческих решений, всего предприятия в , принимается на уровне полномочий директором по заместителям и . Далее полномочия и распределяются внутри по вертикали соответствующим документам.

Кадровое управление на ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» не и не структурировано, хотя формализовано.

Распределение работающих на ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» по в 2014-2016гг представлено на слайде.

Слайд 4

По возрастной структуре работники в возрасте от 30 до 60 лет. вес работников предпенсионного стабилен. Важно отметить, что возрастной структуры еще не информации о количестве вакансий, необходимо анализировать группу работников, возраст старше 60.

Рассмотрим структуру персонала по . Данные представлены на слайде.

В производственного персонала выражена тенденция доли возрастных и сокращения молодых работников (до 18). Такая динамика может привести к потребности в и профессиональных кадрах, не происходит омолаживания категории персонала.

Как можно видеть, в управленческого также увеличивается (и) для возрастных работников (60 лет). Это также с тем, что руководство принимает на работу специалистов области и предпочитает работать со (как директор) проверенными .

Слайд 5

В целом по средний размер труда производственного составляет, данные представлены на слайде.

оплаты труда предполагает нескольких видов , в которых заработная в общем виде из двух - переменной и постоянной. часть заработной является симулирующей, а – формирующей .

В 2015 средняя зарплата на 3,3%, а в 2016г на 17,5%, то зарплата работников растет темпами, но следует, что и уровень средней и темпы ее за три года сопоставимы с уровнем зарплаты работников. Это свидетельствует о том, что применяет критерии к материальному работников.

Слайд 6

В ходе работы была рассмотрена структура средней заработной административных и работников.

Как видеть, основу производственного персонала постоянная (условно-постоянная). Именно часть является. За три года этот элемент заработка на 4% в пользу части. Практически неизменной (около 1%) доплат, носящих характер (помощь, разовые), что разумно, так как эти доплаты не мотивирующей силы и скорее на заработка и формирование работника предприятию. индивидуальных доплат работникам чувство, что предприятие их и выделяет из общей. Представляется, что данный зарплаты увеличивать в пределах что позволит работникам ощутить свою для предприятия и не общий ФОТ.

Слайд 7

Как и в структуре производственных работников, административного работника в состоит из (или месячной ставки) и премии за плана предприятием.

Динамика средней зарплаты работников на ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» в 2014-2016 представлена на слайде.

образом, важно, что в основном, на предприятии по управлению повышения квалификации на производственный персонал, считается, что наличие образования у работников уже является постоянного развития. увеличение затрат на касается персонала, как наиболее, однако эти затраты не в себе стимулирующего, побуждающего к способностей работников.

Слайд 8

В ходе работы была рассмотрена система внутренних коммуникаций.

внутренних коммуникаций — это мероприятий. Она будет работать, использовать ряд инструментов (см.), так как именно комплекс мер сделать систему прозрачной, регулярной. Конечно, важным является и разделение функций субъектами ВК., работу по поддержке сайта, корпоративный и корпоративные мероприятия проводить и частично отдел ИТ, по адаптации новых, поддержанию работоспособности культуры и внутренних коммуникаций в, поддержанию климата в — служба персонала () при активном топ-менеджмента.

Слайд 9

На слайде представлено движение на ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» в 2014-2016гг.

Как из таблицы оборота по выбытию в 2015 году по отношению к предыдущему, что говорит об интенсивности выбытия, а в 2016 году показатель растет (на 12,6%). оборота по приему за три года, причем его примерно равны коэффициента по выбытию. Это говорит о том, что по приему – выбытию.

Большинство мест в организации менеджмента на ООО «У» связано с недостатком и навыков руководителей в управления кадрами и развития потенциала и развития предприятия.

В результате проведенного деятельности исследования выявлена внедрения современных кадрового менеджмента, в настоящий либо не используются, либо используются и фрагментарно, что не позволяет необходимый от их эффект.

Слайд 10

существующей деятельности по кадрами предприятия и эффективной кадрового менеджмента влияют на рост труда, совершенствование мастерства, технической культуры, снижение текучести и как следствие улучшение потенциала и усиления его внутренних стратегического развития.

В связи с вышеизложенным целесообразным разделить все в рамках настоящего проекта на: 1) мероприятия, которые на оптимизацию существующих кадрового менеджмента, 2), которые недостающие элементы.

Слайд 11

В ходе работы были рассмотрены предложения по совершенствованию коммуникационной для работы с персоналом.

Улучшение организации труда и мотивации и приема на работу в управления в ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» может уровень развитости менеджмента до состояния, постепенно (в перспективе) формировать потенциал предприятия и от текущего к среднесрочному управлению.

Слайд 12

Расчет экономической нескольких мероприятий, из в рамках данного проекта, говорить об экономической предложений. Кроме, следует отметить, что отдельных кадрового менеджмента на улучшение всей управления и повысит труда как фактор экономического производственного предприятия.

Слайд 13

По результатам проведенного были сделаны следующие выводы.

На предприятии деятельность по развитию включает в повышение по основному месту, участие в региональных мастерства, а также новым при внедрении в производство видов оборудования. , что в основном, на предприятии по управлению повышения квалификации на производственный персонал, считается, что наличие образования у работников уже является постоянного развития. увеличение затрат на касается персонала, как наиболее, однако эти затраты не в себе стимулирующего, побуждающего к способностей работников.

Предлагаемые мероприятия не только позволяют развивать кадровый менеджмент в наиболее перспективном направлении, но и дают хороший экономический эффект. Создание кадрового резерва позволит сократить потери на 1695,359 тыс. руб., а внедрение автоматизированной системы принесет дополнительный доход 21,618 тыс. руб. в данном случае нельзя сказать, что первое мероприятие более выгодно экономически, поскольку в данном случае рассчитаны только видимые эффекты, так автоматизированная система сократить расходы рабочего времени не только кадровых работников, но и управленцев, которые при помощи оперативной информации смогут принять решение в нужный момент. Также автоматизированная кадровая система учета позволит сформировать документацию, которой раньше не было на предприятии и которая повысит качество коммуникационного процесса в кадровом менеджменте.

Таким образом, можно говорить об экономической обоснованности предложений. Кроме того, следует отметить, что совершенствование отдельных элементов кадрового менеджмента повлияет на улучшение всей системы управления и повысит производительность труда как основной фактор экономического развития производственного предприятия.

Таким образом, Цель работы - изучить коммуникационную программу для работы с персоналом – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.