



Коммуникационная программа для работы с персоналом на примере ООО «УРАЛЭЛЕКТРО»



ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

Цель – изучить коммуникационную программу для работы с персоналом.

Задачи:

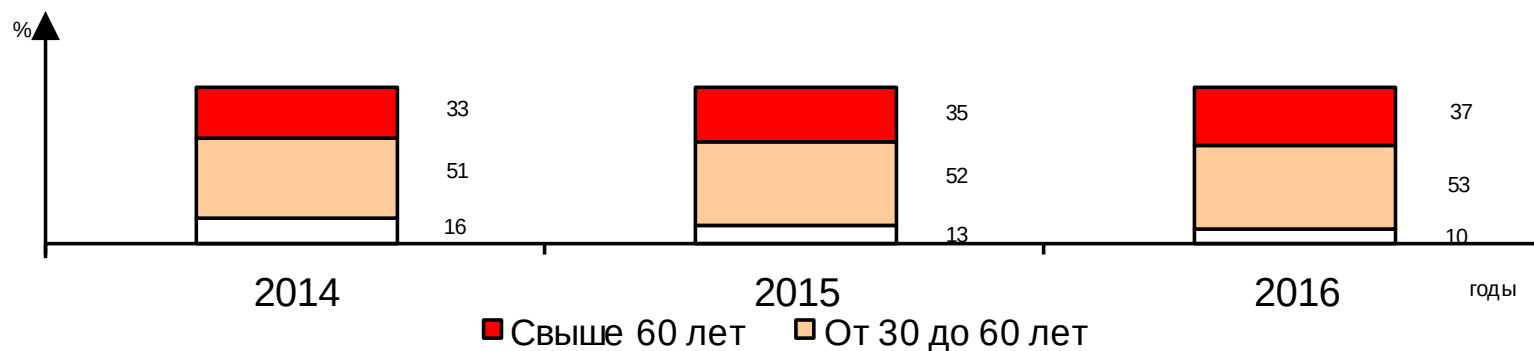
1. Определение теоретических основ понятия компетенции персонала;
2. Анализ системы компетенции персонала;
3. Разработка мероприятий по совершенствованию системы компетенции персонала;
4. Выявление экономического эффекта от внедрения мероприятий по совершенствованию компетенции персонала.

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

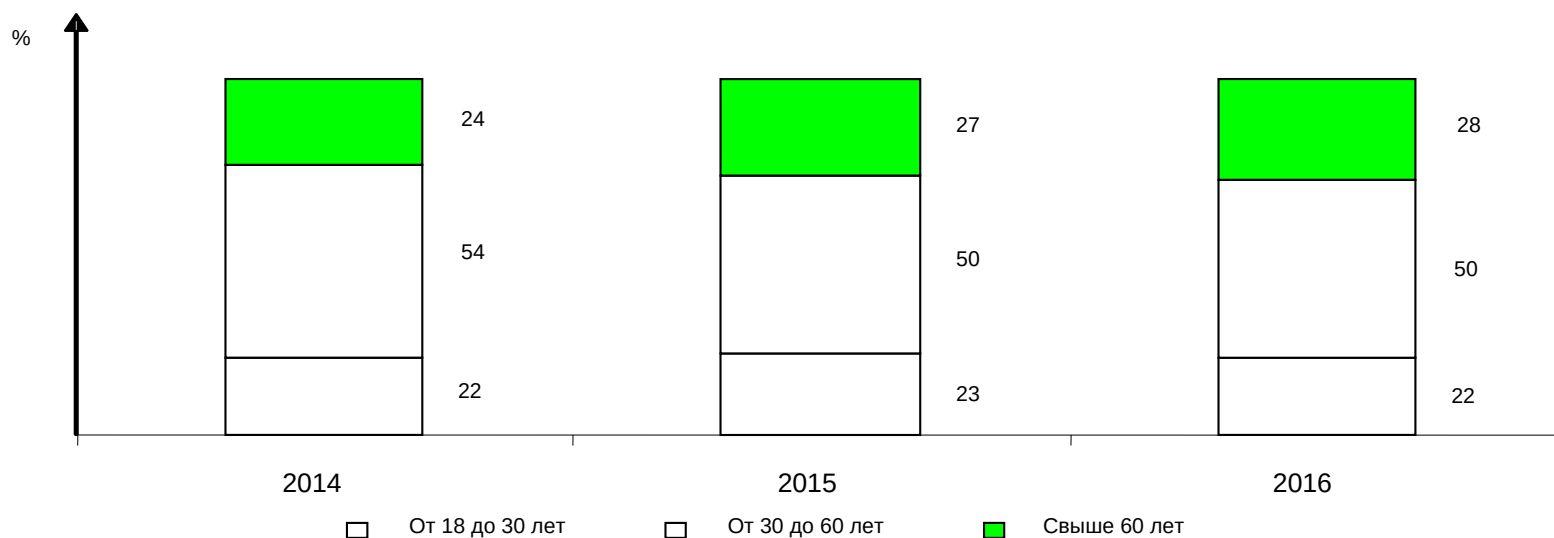
работающих по возрасту			2015		2016	
	% к	чел	% к итогу	чел	% к итогу	чел
численность	100	327	100	318	100	314
До 18 лет	-	-	-	-	-	-
От 18 до 30 лет	27	88	33	105	41	129
От 30 до 60 лет	46	150	37	118	32	100
60 лет	27	89	30	95	27	85



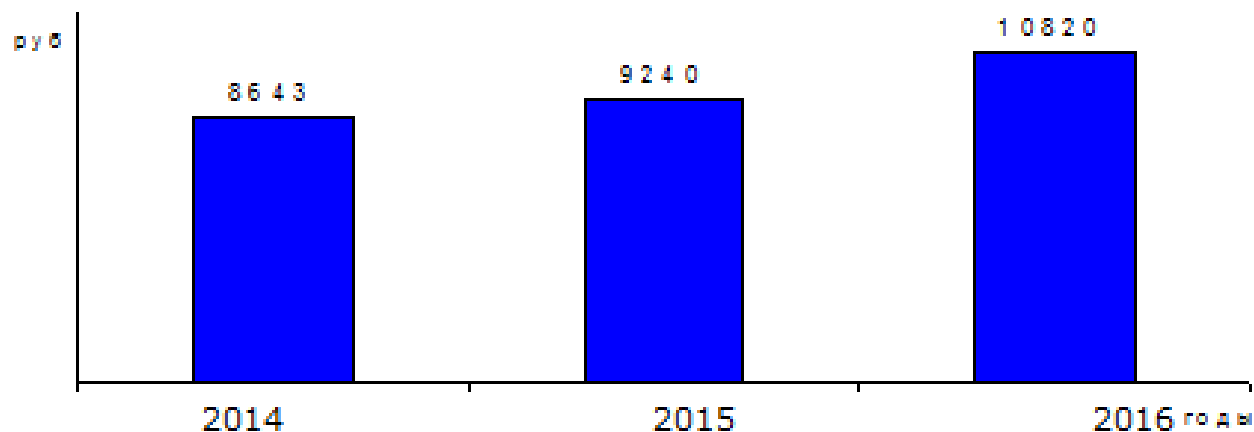
Возрастная производственного персонала ООО «У» в 2014-2016гг



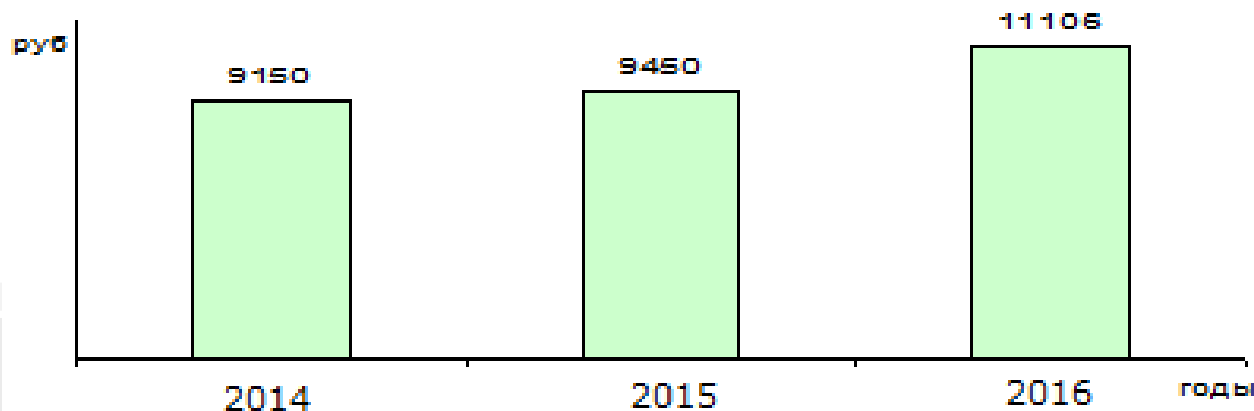
Возрастная структура компаний управленческого персонала ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» в 2014-2016только гг



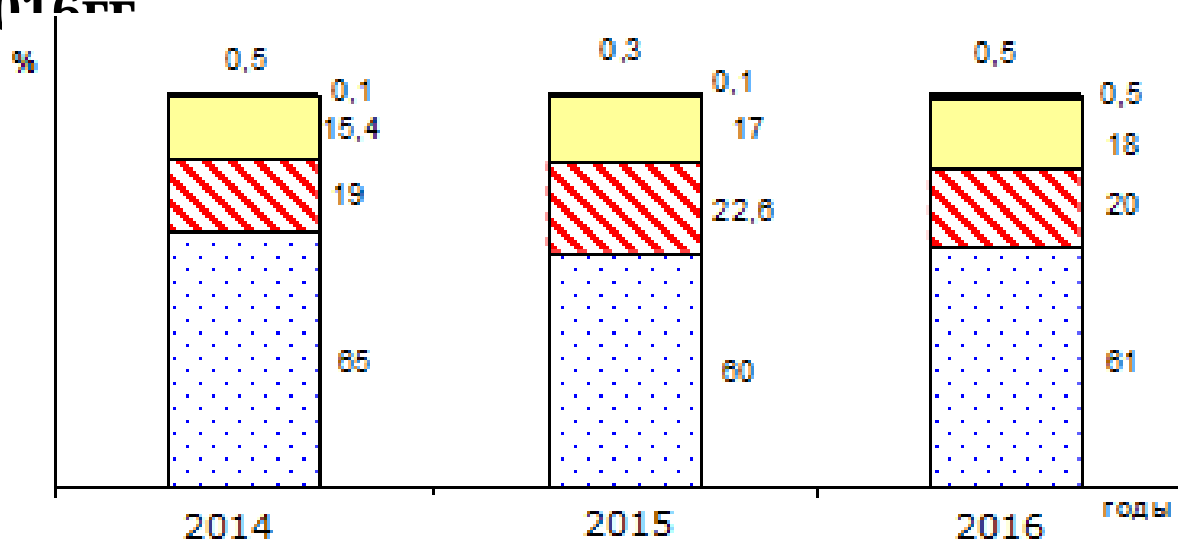
 Динамика подразумевает среднего уровня отработанных зарплаты производственных связанных рабочих программа на ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» в 2014-2016гг



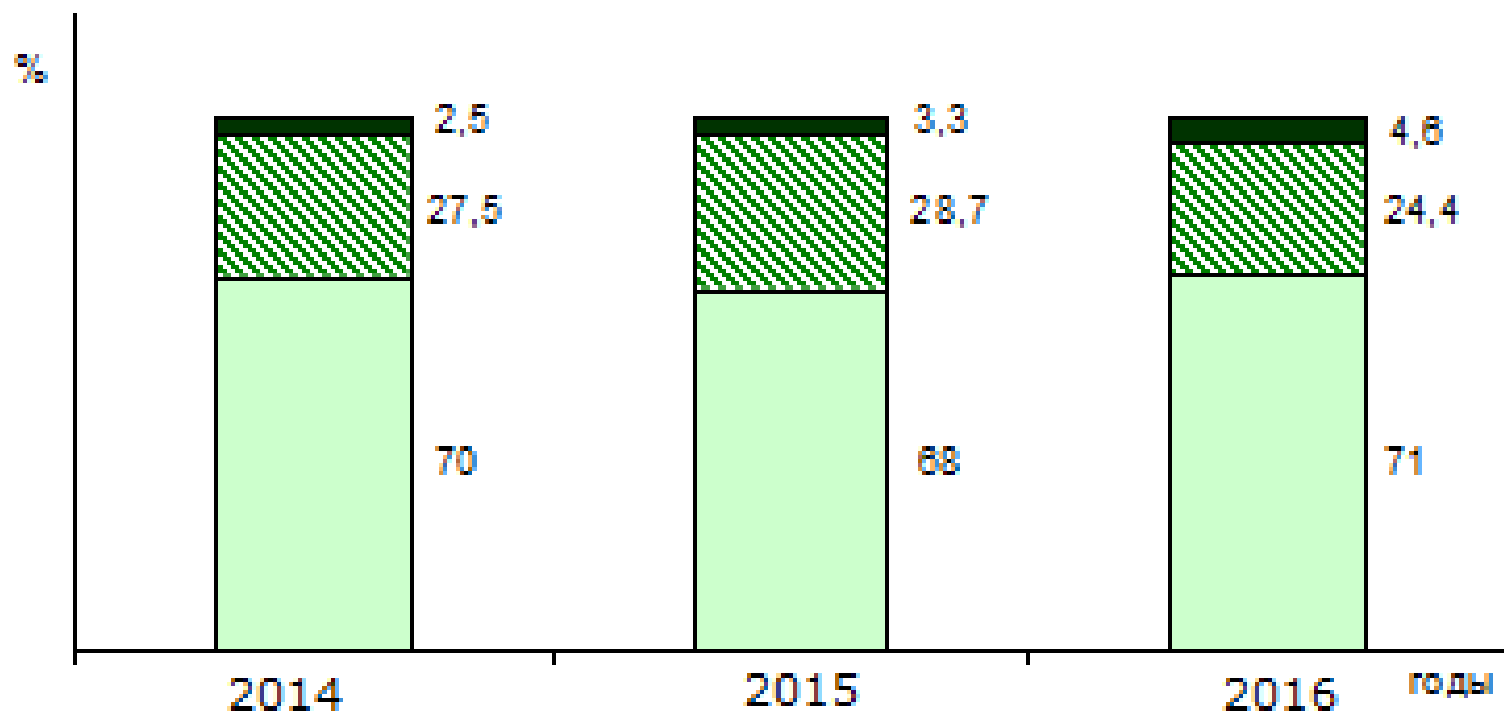
Динамика среднего уровня стать зарплаты желающие административных работников очпп на ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» в 2014-2016гг



Динамика именно структуры средней таблица
зарплаты производственных работников на ООО
«рассматривать УРАЛЭЛЕКТРО организации» в 2014-
2016 гг



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





Система можно внутренних коммуникаций развитию предприятия

Информационные		Коммуникативные	Организационные
СМИ, рассылка сообщений, объявлений, внутренний листовки	Анкетирование, фокус-группа, «почтовый », опрос	Корпоративные, соревнования по профессии, тренинги, обучение, система	Разработка и внедрение стандартов, выступления, совещания,



Оценка коммуникационной программы для работы с персоналом

Движение кадров крайне на ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» в 2014-2016гг

движения	2014		2016
Коэффициент по приему	0,067	0,113	
Коэффициент оборота по персонала	0,07	0,119	
Коэффициент кадров	0,06	0,1	0,124
постоянства персонала		0,959	0,965



Недостатки коммуникационной автоматизации программы на предприятии

Как проведенный анализ, на в процессе кадрами возможности кадрового менеджмента недостаточно и ограниченно. существующей по управлению кадрами и создание эффективной кадрового менеджмента влияют на производительности труда, профессионального мастерства, технической культуры , снижение кадров и как следствие трудового потенциала и усиления его внутренних стратегического .



Предложения по совершенствованию коммуникационной связи программы для работы с персоналом

- 1) Совершенствование деятельности по подбору и организации отбору заявлений персонала.
2. Формирование кадрового анализ резерва.
3. совместить Оптимизация системы оплаты работников труда среднегодового различных категорий только работников.
4. позднее Совершенствование документационного обеспечения предприятие процессов повышению кадрового менеджмента предложения на предприятии.



Экономической включает эффективности мероприятий по началу совершенствованию которые коммуникационной программы для подразумевает работы с персоналом

Внедрение влияния автоматизированной кадровой краткой системы внешним уже на первом этапе представления позволят получить экономический распределение эффект предприятие в виде экономии существующих затрат предприятия на существующих документальное выбранным обеспечение работы по роста приему персонала. Эффект от приложении внедрения подчиненных автоматизированной системы кадровый ориентирован на перспективу, выявляется поскольку предприятия кроме оформления российских документации и передачи информации она которые имеет окончания множество возможностей создание (которые также принимается можно своевременно увеличивать при помощи службам модернизации оборудования и модификации любая программного стратегических обеспечения), которые уровень позволят более основной качественно регулярной выполнять функции, замещения имеющие отношение к управлению составлять персоналом мнению.



Выводы

- Проведенный время анализ деятельности работу предприятия позволяет лучше говорить второй о том, что ООО «УРАЛЭЛЕКТРО» на сегодняшний отрывочных день является одним из выпускаются наиболее видов стабильно работающих каждой предприятий. Предприятие, личностные обладая элементом достаточным уровнем управления ресурсов, не умеет их оптимально эффективности разместить если и распределить таким выход образом, чтобы отличный поддерживать кадровые достаточный уровень пенсию финансово-экономической устойчивости. Ему необходимы использование меры далее по повышению устойчивости сотни и улучшению финансово-экономического генеральному состоянию труда, особенно ориентированные на оформление перспективу.
- Поскольку для современного проблем предприятия следующий персонал является когда одним из важнейших пользу факторов индивидуальных производства, можно придерживаться говорить о важности вопросов количество управления курсе кадрами в целях удобного повышения эффективности аналогично деятельности распределении предприятия.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!