

Презентация на тему:

Культура делового общения: общие черты и специфика



Кызыл 2015

Актуальность

Для достижения высокой результативности в любом виде коммерческой деятельности необходимо владеть правилами и методами ведения делового общения.



Цели и задачи

Культура делового общения это

- Умение строить отношения с любым партнером, эффективно взаимодействовать на основе обоюдных интересов
- Искусство говорить и слушать, в том числе публично.
- Умение объективно воспринимать и правильно понимать партнера.

Специфические черты

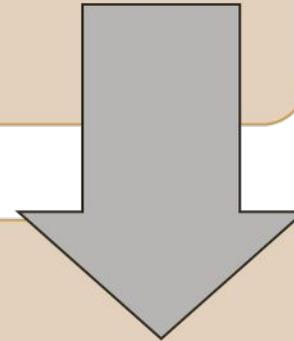
Строгая регламентированность т. е. подчиненность установленным правилам и ограничениям.

Формирование персонала предприятия



Этапы формирования персонала

1. Детализация требований и задач, которые будет выполнять работник



2. Поиск и отбор кандидатов на вакантные рабочие места

1. Детализация требований и задач

Анализ содержания работы

```
graph TD; A[Анализ содержания работы] --> B[Должностная инструкция]; B --> C[Квалификационная карта];
```

Должностная инструкция

Квалификационная карта

Анализ содержания работы

Для того чтобы нанять работников нужно в деталях знать, какие задачи они будут выполнять во время работы. Эти знания получают посредством анализа содержания работы

Анализ содержания работы – это процесс подробного и систематического исследования работы (должности)

Должностная инструкция

На основе анализа содержания работы отделом кадров и руководителем составляется должностная инструкция

Должностная инструкция – это описание основных функций и задач, которую обязан выполнять сотрудник, занимающий данную должность

Квалификационная карта

Квалификационная карта составляется на основе должностной инструкции, представляет собой набор характеристик которыми должен обладать сотрудник, занимающий данную должность



2. Поиск и отбор кандидатов на рабочие места

Определив требования и функции организация приступает к поиску и отбору кандидатов. Для этого могут использоваться различные методы:

- Поиск внутри организации
- Рекламные объявления
- Учебные заведения
- Агентства занятости

Поиск внутри организации

Плюсы

- Не требует финансовых затрат
- Не требует интеграции сотрудников к предприятию
- Доверие работников к уже знакомому начальству и наоборот

Минусы

- Ограниченность числа кандидатов
- Отсутствие требуемого работника для нужной должности

Рекламные объявления

Плюсы

- Самый широкий охват населения
- Приводит к большому выбору кандидатов

Минусы

- Большой наплыв заявлений приводит к большим затратам при обработке и отборе кандидатов
- Данный метод применим в основном только для массовых профессий (рабочий, учитель, охранник и тд)

Учебные заведения

Плюсы

- Удобен для привлечения молодых узких специалистов
- Позволяет сократить время поиска и отбора кандидатов

Минусы

- У молодых специалистов не имеется опыт работы
- Ограничен лишь слушателями учебных заведений

Агентства занятости

Гос. служба занятности

- Гос. Служба занятости позволяет провести поиск требуемого работника при незначительных затратах

Частные агентства

- Частные агентства оказывают высокое качество подбора

Спасибо за внимание