

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

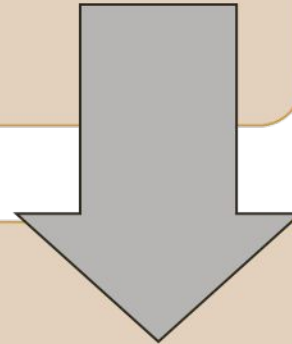
Строгая регламентированность т. е. подчиненность установленным правилам и ограничениям.

# 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

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

Анализ содержания работы

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