

**Корпоративные
СМИ: возможности
и риски для
репутации
руководителя
компании**



Руководитель компании на страницах корпоративного СМИ: кому и почему это важно?



Руководитель и корпСМИ: возможности и риски



Возможности

- Прямой и оперативный контакт с аудиториями
- Нематериальная мотивация для сотрудников
- Эффективный PR-инструмент
- Демонстрация профессиональных и личных качеств
- Экономия ресурсов компании



Риски

- «Что написано пером - не вырубишь топором»
- Необходимость выбора: информационная открытость или замалчивание информации
- Временные потери на редактировании и цензуре

Руководитель и корпСМИ: сколько его может быть?



B2P — издание для сотрудников - **МНОГО...**

B2C — издание для клиентов — **МИНИМУМ...**

B2B — издание для партнеров, акционеров, госорганов — **строго в соответствии с информационными поводами**, в т.ч. встречи с министрами, круглые столы с бизнесменами, фото с президентом или премьером, а также поездки по стране и встречи с простыми людьми...

БУДЬ ЗДОРОВ

НЕ КУРИМ толстеем

С момента открытия никотиновой зависимости...

После прекращения курения вопрос набора лишнего веса для многих стоит очень остро...

МИНИ-ДОЗЫ На нейтрально-табачном, которое содержит...

некоторые продукты. Сахар и фрукты с небольшим содержанием крахмала и сахара...

В АЖИОСТЬ ВКУСЫ И ЗАПАХИ Вкусные и ароматные добавки...



Лариса Рудакова, генеральный директор «Азбука Вкуса»

НЕ ПЫТАЙТЕСЬ МЕДИЦИНСКИ ЗАПРАВИТЬ И ЧУВСТВО ГОЛОДА И НЕ ИДИТЕ НА ПОМОЩЬ У ВСЕХ...

АРГУМЕНТЫ НЕ ЖЕЛАЮЩИХ БРОСИТЬ КУРИТЬ

• Курить не вредно, это же выкуренная зависимость, а не вирус герпеса...

• У нас ведь другая работа и мысли... • Курить можно и в дороге, и в машине...

• Не надо бояться курить в кафе, ресторанах, на работе...

СОВЕТЫ НЕ ПОСТУПАЮЩИМ ТАКИМ ЖЕ

В конце статьи, в конце статьи... И в конце статьи, в конце статьи...

МИНСУ ПАРОТНИ - ПЛЮС НА ПРОБЛЕМУ Никотин - это не...



Анна Дадкина, президент «Азбука Вкуса»

Самый безопасный вариант - отлучка, постепенный отказ от сигарет...



Владимир Садовник, генеральный директор «Азбука Вкуса»

В ЦЕНТРАХ ЗДОРОВЬЯ ПЛАНДИНГОВЫЙ КОСМИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ БЕСПЛАТНО ПОЛУЧИТЬ...

Азбука Вкуса - Форум

Forum content with various topics: 1. Как курить брэнды... 2. Почему курение вредно... 3. Как бросить курить...

Справедливая оценка Грейдовая система оплаты труда

С конца прошлого года в компании началось внедрение новой системы оплаты труда и мотивации, основанной на системе грейдов: полюбившейся зарекомендовавшая себя в ведущих мировых и российских компаниях. В отличие от классической тарифной сетки, принятой в плановой экономике, система грейдов позволяет работодателю управлять эффективностью деятельности, финансово стимулируя результативных сотрудников. О грейдах и новой системе оплаты труда мы поговорили с директором департамента управления персоналом ОАО АНК «Башнефть» — Святославом Сидоренком.

-0 лет Святослав, что такое грейдовая система оплаты труда и в чем ее преимущества и недостатки по сравнению с классической тарифной сеткой?



«Грейдовая система может применяться в широком диапазоне компаний в зависимости от специфики работ и сложности выполняемых задач. При этом грейдовая система выбирается в зависимости от специфики работы и сложности выполняемых задач. При этом грейдовая система выбирается в зависимости от специфики работы и сложности выполняемых задач».

«Грейдовая система может применяться в широком диапазоне компаний в зависимости от специфики работ и сложности выполняемых задач. При этом грейдовая система выбирается в зависимости от специфики работы и сложности выполняемых задач».

«Грейдовая система может применяться в широком диапазоне компаний в зависимости от специфики работ и сложности выполняемых задач. При этом грейдовая система выбирается в зависимости от специфики работы и сложности выполняемых задач».

«Грейдовая система может применяться в широком диапазоне компаний в зависимости от специфики работ и сложности выполняемых задач. При этом грейдовая система выбирается в зависимости от специфики работы и сложности выполняемых задач».

«В 1995 году, подталкивая условия, при которых работали разные предприятия, во многих случаях применялись разные системы оплаты труда. Были системы, основанные на тарифной сетке, на грейдовой системе, на смешанной системе. В то время в ОАО АНК «Башнефть» применялась тарифная сетка. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике. В то время в ОАО АНК «Башнефть» применялась тарифная сетка. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

«В 1995 году, подталкивая условия, при которых работали разные предприятия, во многих случаях применялись разные системы оплаты труда. Были системы, основанные на тарифной сетке, на грейдовой системе, на смешанной системе. В то время в ОАО АНК «Башнефть» применялась тарифная сетка. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

«В 1995 году, подталкивая условия, при которых работали разные предприятия, во многих случаях применялись разные системы оплаты труда. Были системы, основанные на тарифной сетке, на грейдовой системе, на смешанной системе. В то время в ОАО АНК «Башнефть» применялась тарифная сетка. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

Преимущества использования системы грейдов

- Прозрачность системы оплаты труда
- Справедливость в определении карьерного роста сотрудника
- Возможность более эффективного управления деятельностью
- Возможность более эффективного управления деятельностью
- Возможность более эффективного управления деятельностью
- Возможность более эффективного управления деятельностью
- Возможность более эффективного управления деятельностью
- Возможность более эффективного управления деятельностью

Введение в новую должность, перевод на другую должность

Пример: сотрудник перемещается с должности «Младший специалист» на должность «Специалист».

Минимум: 70 руб. Средний: 100 руб. Максимум: 130 руб.

«Грейдовая система может применяться в широком диапазоне компаний в зависимости от специфики работ и сложности выполняемых задач. При этом грейдовая система выбирается в зависимости от специфики работы и сложности выполняемых задач».

«Грейдовая система может применяться в широком диапазоне компаний в зависимости от специфики работ и сложности выполняемых задач. При этом грейдовая система выбирается в зависимости от специфики работы и сложности выполняемых задач».

Общие правила определения уровня заработной плат

- 1. Структура заработной платы и системы оплаты за работу зависят от специфики работы.
- 2. Для каждой группы рабочих и служащих устанавливается свой уровень заработной платы.
- 3. Структура заработной платы и системы оплаты за работу зависят от специфики работы.



«Общая задача — это определить уровень заработной платы. Это делается на основе анализа рынка труда. Мы анализируем рынок труда в нашей отрасли и в других отраслях. Мы анализируем рынок труда в нашей отрасли и в других отраслях».

«Общая задача — это определить уровень заработной платы. Это делается на основе анализа рынка труда. Мы анализируем рынок труда в нашей отрасли и в других отраслях».

«Общая задача — это определить уровень заработной платы. Это делается на основе анализа рынка труда. Мы анализируем рынок труда в нашей отрасли и в других отраслях».

Критерии оценки должности

- 1. Оценка сложности работы и ответственности.
- 2. Оценка сложности работы и ответственности.
- 3. Оценка сложности работы и ответственности.

«Критерии оценки должности — это сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность».

«Критерии оценки должности — это сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность».

«Критерии оценки должности — это сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность».

«Критерии оценки должности — это сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность».

«Критерии оценки должности — это сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность, сложность работы, ответственность».

Грейды: проверено практикой

«Грейды: проверено практикой. В 1995 году в ОАО АНК «Башнефть» была внедрена грейдовая система оплаты труда. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

«Грейды: проверено практикой. В 1995 году в ОАО АНК «Башнефть» была внедрена грейдовая система оплаты труда. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

«Грейды: проверено практикой. В 1995 году в ОАО АНК «Башнефть» была внедрена грейдовая система оплаты труда. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

«Грейды: проверено практикой. В 1995 году в ОАО АНК «Башнефть» была внедрена грейдовая система оплаты труда. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

«Грейды: проверено практикой. В 1995 году в ОАО АНК «Башнефть» была внедрена грейдовая система оплаты труда. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

«Грейды: проверено практикой. В 1995 году в ОАО АНК «Башнефть» была внедрена грейдовая система оплаты труда. Это была классическая тарифная сетка, основанная на тарифной сетке, принятой в плановой экономике».

Строго в соответствии с информационными поводами

02 Свобода Сети
14 октября 2011

СОБЫТИЯ

Первый камень

ФСК принимает участие в строительстве портика в Экском заводе Нурлан

В пятницу, 14 октября, в городе Нурлан (Казахстан) состоялось торжественное мероприятие по закладке первого камня в строительство портика в Экском заводе Нурлан. В мероприятии приняли участие представители ФСК, а также руководители завода и местные власти.

Олимпийский пуск

В пятницу, 14 октября, в городе Нурлан (Казахстан) состоялось торжественное мероприятие по закладке первого камня в строительство портика в Экском заводе Нурлан. В мероприятии приняли участие представители ФСК, а также руководители завода и местные власти.

Зеленый уголь поставлен под напряжение ФСК

В пятницу, 14 октября, в городе Нурлан (Казахстан) состоялось торжественное мероприятие по закладке первого камня в строительство портика в Экском заводе Нурлан. В мероприятии приняли участие представители ФСК, а также руководители завода и местные власти.

От Богучан до Кодинска

В пятницу, 14 октября, в городе Нурлан (Казахстан) состоялось торжественное мероприятие по закладке первого камня в строительство портика в Экском заводе Нурлан. В мероприятии приняли участие представители ФСК, а также руководители завода и местные власти.

Встречи на порогах

В пятницу, 14 октября, в городе Нурлан (Казахстан) состоялось торжественное мероприятие по закладке первого камня в строительство портика в Экском заводе Нурлан. В мероприятии приняли участие представители ФСК, а также руководители завода и местные власти.

03 Свобода Сети
14 октября 2011

СОБЫТИЯ

Встречи на порогах

В пятницу, 14 октября, в городе Нурлан (Казахстан) состоялось торжественное мероприятие по закладке первого камня в строительство портика в Экском заводе Нурлан. В мероприятии приняли участие представители ФСК, а также руководители завода и местные власти.

03 Свобода Сети
14 октября 2011

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

134 опоры

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

ЛИ

В пятницу, 14 октября, в городе Нурлан (Казахстан) состоялось торжественное мероприятие по закладке первого камня в строительство портика в Экском заводе Нурлан. В мероприятии приняли участие представители ФСК, а также руководители завода и местные власти.

Кадровый резерв

В пятницу, 14 октября, в городе Нурлан (Казахстан) состоялось торжественное мероприятие по закладке первого камня в строительство портика в Экском заводе Нурлан. В мероприятии приняли участие представители ФСК, а также руководители завода и местные власти.

Используя передовые тенденции

Инновационные приемы: интервью о стратегии в образе героя фильма Спилберга



Авторские колонки :
первые лица компании –
колоннисты корпСМИ



Мультимедийные
носители: видеоинтервью
руководителя в версии
корпСМИ для iPad

И многое другое...

КорпСМИ – эффективная площадка для укрепления репутации руководителя: **ВЫВОДЫ**



**Слава — то, что о вас говорят;
репутация — то, что о вас думают.**
Эдгар Хау, писатель

**Все искусство управления состоит в
искусстве быть честным.**

Томас Джефферсон, президент США

**«Инновация отличает лидера от
догоняющего».**

Стив Джобс, бизнесмен

Спасибо за внимание. Вопросы?

Лариса Рудакова, генеральный директор ИД «МедиаЛайн»
Моб. тел. +79036165334 | l_rudakova@medialine-pressa.ru



г. Москва, Нижняя Сыромятническая,
дом 10, строение 9, офисы 340, 304
+7 (495) 640-08-38
+7 (495) 640-08-39
info@medialine-pressa.ru
www.medialine-pressa.ru