

Разработка кадровой политики (на примере ООО «Моделс тайм», г. Новосибирск)

Выполнил: Милич К.

Научный руководитель: старший преподаватель Солоусова К.В.

Цель: Разработка кадровой политики ООО «Моделс тайм»

Задачи:

- 1) анализа основных теоретических положений, раскрывающих содержание и принципы формирования кадровой политики организации;
- 2) анализа стратегии развития и актуального состояния деятельности ООО «Моделс тайм»;
- 3) анализа кадрового состава и актуальной практики работы с персоналом ООО «Моделс Тайм»;
- 4) исследования факторов внешней и внутренней среды ООО «Моделс Тайм» для определения видения оптимального типа кадровой политики организации;
- 5) разработки основных элементов кадровой политики ООО «Моделс тайм» в соответствии с видением и их закрепления в Концепции кадровой политики ООО «Моделс Тайм».

Объект исследования: ООО «Моделс тайм», г. Новосибирск

Предмет исследования: кадровая политика ООО «Моделс тайм»

Методы: анализ документов; наблюдение; опрос; методы статистической и стратегической обработки данных

Подсистема УП	Характеристика
Планирование и маркетинг персонала	<p>Определение «бюджетов» УЧР</p> <p>Определение задач и приоритетов УЧР</p> <p>Определение оптимальной численности и структуры персонала</p> <p>Определение ключевых параметров HR-бренда</p> <p>Определение целевых групп соискателей</p> <p>Определение ключевых контрагентов</p>
Регулирование трудовых отношений	<p>Определение существенных условий контракта с работниками</p> <p>Определение объема обязательств организации перед работниками</p> <p>Установление требований к условиям труда</p> <p>Определение стиля управления</p> <p>Определение границ самоорганизации работников</p>
Развитие и оценка персонала	<p>Определение требований к работникам</p> <p>Выбор технологий оценивания работников</p> <p>Выбор технологий развития работников</p>
Мотивация	<p>Понимание «потребностей второго порядка» работников</p> <p>Выбор технологий мотивации работников</p> <p>Формирование видения организационной культуры</p> <p>Определение уровня вовлеченности работников</p> <p>Определение уровня коллективности</p>
Информирование	<p>Определение объема, формы и уровня регламентации УЧР в организации</p> <p>Выбор каналов и средств коммуникации с персоналом</p>
Создание команды УП	<p>Понимание роли УЧР в управлении организацией</p> <p>Определение функциональных задач</p> <p>Определение оптимальной численности службы УЧР</p> <p>Определение форм взаимодействия с руководством</p> <p>Определение форм взаимодействия с общественными организациями и работниками</p> <p>Определение требований к специалистам по УЧР</p>

Инструменты анализа при разработке рациональной кадровой политики организации

Макросреда (институциональные факторы)

- STEP
 - P (Political)
 - E (Economical)
 - S (Socio — cultural)
 - T (Technological)

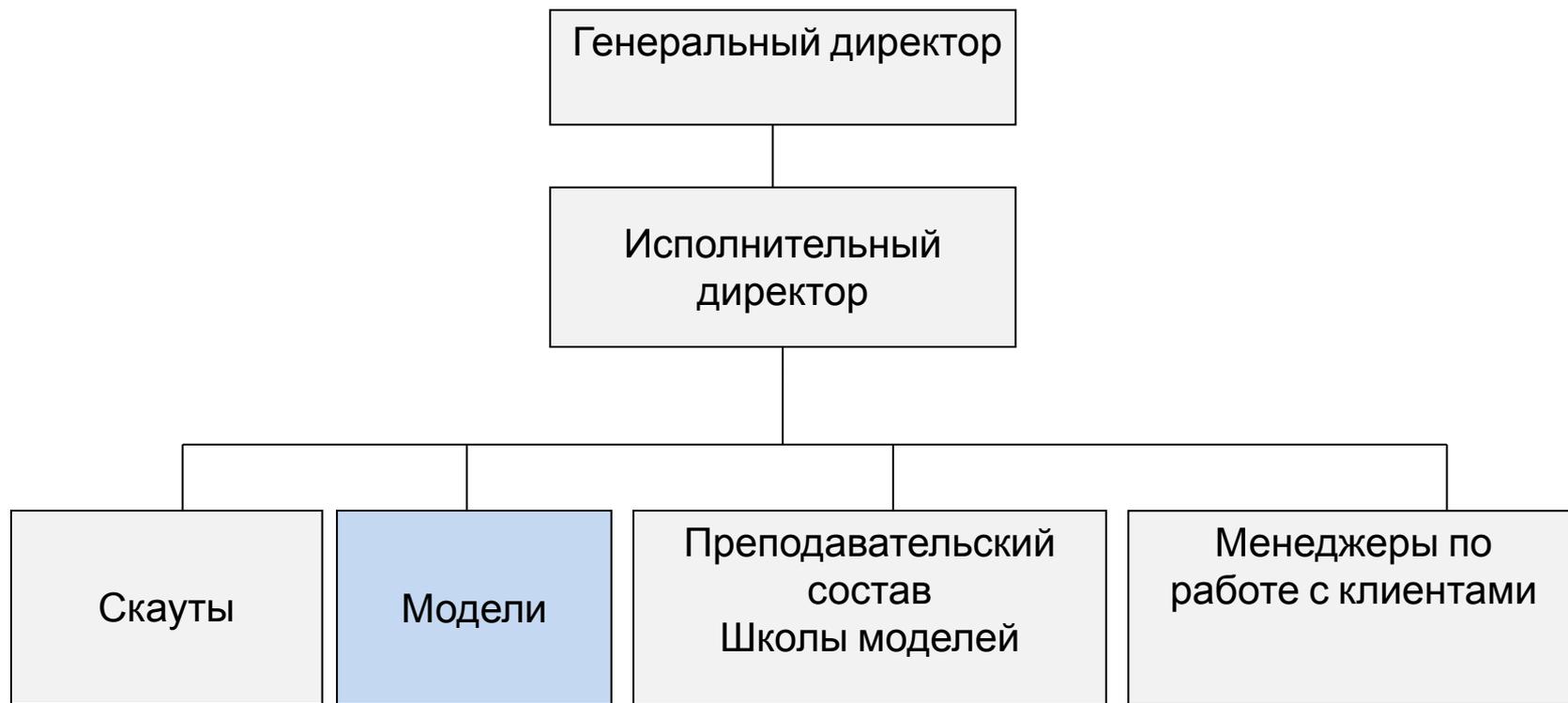
Микросреда (рыночное окружение)

- 5 сил
 - Рыночная власть покупателей
 - Рыночная власть поставщиков
 - Угроза вторжения новых участников
 - Опасность появления товаров - заменителей
 - Уровень конкурентной борьбы или внутриотраслевая конкуренция.

Внутренняя среда организации

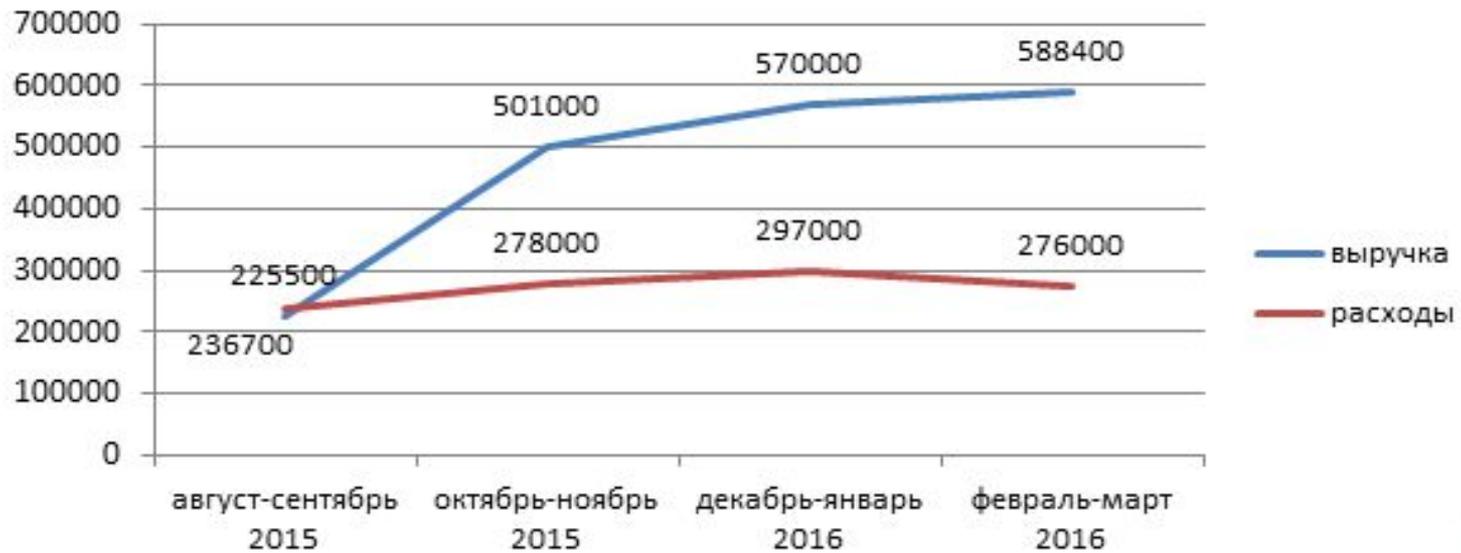
- 7s
 - Стратегия
 - Структура компании
 - Система управления
 - Сумма навыков
 - Состав работников
 - Стиль взаимоотношений внутри компании
 - Система ценностей

Организационная структура ООО «Моделс тайм»

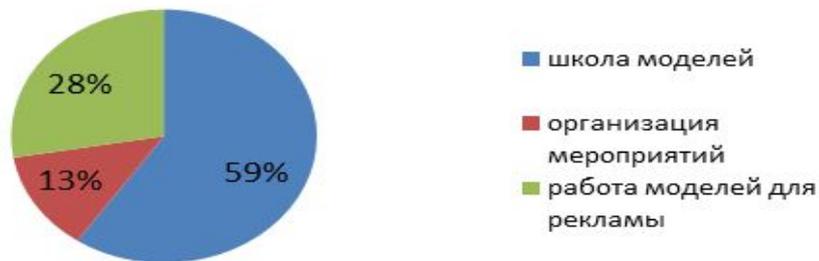


MODELS
—TIME—

Показатели экономической деятельности ООО «Моделс тайм»



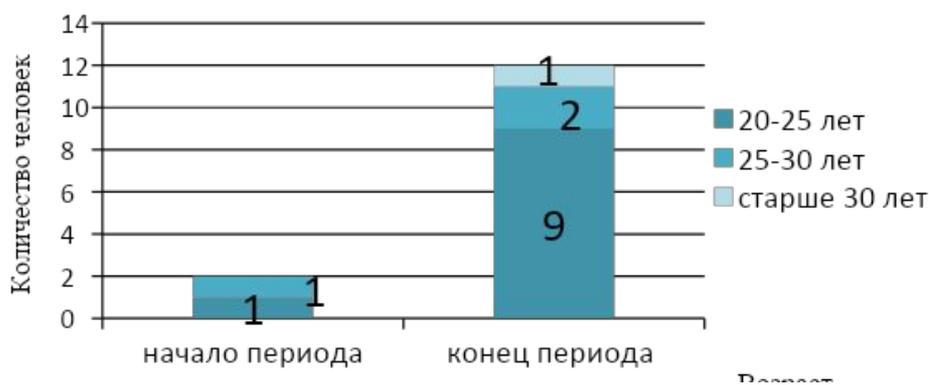
Темпы роста ООО «Моделс тайм»



Соотношение прибыли от разных видов деятельности в ООО «Моделс тайм»

MODELS
— TIME —

Движение кадров ООО «Моделс тайм» в период август 2015 - март 2016 года



Возрастная структура персонала ООО «Моделс тайм» за период с августа 2015 года по март 2016 года



Структура персонала по квалификации ООО «Моделс тайм» за период с августа 2015 года по март 2016 года, чел.

Период (количество дней в этот период)	Численность, человек
С 3 августа по 14 августа (12 дней)	2
С 15 августа по 24 августа (10 дней)	11
С 25 августа по 1 сентября (8 дней)	3
Со 2 сентября по 15 сентября (14 дней)	9
С 16 сентября по 15 октября (31 день)	13
С 16 октября по 29 октября (14 дней)	11
С 30 октября по 13 ноября (15 дней)	8
С 14 ноября по 12 декабря (29 дней)	9
С 13 декабря по 31 января (50 дней)	12
С 1 февраля по 25 февраля (25 дней)	7
С 26 февраля по 31 марта (35 дней)	12

Этапы реализации задач исследования

Метод Этапы	Анализ документов	Опрос	Наблюдение
Анализ внутренней среды ООО «Моделс тайм»	а) Содержательный анализ Устава ООО «Моделс тайм»; б) контент-анализ страниц в социальных сетях принадлежащих агентству;	Качественное интервью – изучение индивидуальных управленческих концепций Анкетирование руководителей Анкетирование специалистов	Наблюдение за реализацией управленческих функций по работе с персоналом
Анализ внешней среды ООО «Моделс тайм»	Содержательный анализ сайтов- конкурентов Содержательный анализ сайтов специализированных на отзывах, статистиках и информации на тему рекламной деятельности	Интервью с директорами других модельных агентств, а именно «Элит старс», «Фэшнкидс» об их рабочей практике	Не использовалось

Каналы реализации информации о вакансии

Источники	Месяцы							
	август			октябрь		декабрь		февраль
	Кол-во обрати вшихся, чел.	Кол-во отобра нных, чел.	Кол-во обратив шихся, чел.	Кол-во отобра нных, чел.	Кол-во обратив шихся, чел.	Кол-во отобра нных, чел.	Кол-во обратив шихся, чел.	Кол-во отобра нных, чел.
Внутренний источник	30	9	15	8	5	3	6	5
Внешний источник	0	0	37	2	42	1	25	0
Итого:	30	9	52	10	47	4	31	5

Трансформация кадровой политики ООО «Моделс тайм»



Дерево целей по разработке кадровой политики в ООО «Моделс тайм»

Разработка рациональной кадровой политики ООО «Моделс тайм»

Определить принципы и приоритеты в сфере планирования, маркетинга и развития персонала

Определить принципы и приоритеты стимулирования персонала

Разработать инструменты нормирования кадровой политики ООО «Моделс тайм»

Определение количественной и качественной потребности в персонале на долгосрочный период

Позиционирование внутреннего HR-бренда ООО «Моделс тайм»

Определение принципов и форм организационной системы обучения работников

Определение принципов и форм материального стимулирования

Разработка содержательных элементов организационной культуры

Регламентирование работы с персоналом ООО «Моделс тайм»

Определение ключевых требований к работникам ООО «Моделс тайм»

Определение принципов и форм нематериального стимулирования персонала

MODELS
— TIME —

Иерархическая структура работ по планированию монопроекта в ООО «Моделс тайм»

0 Определение ключевых требований к работникам ООО «Моделс тайм»



Показатель	Значение показателя	
	До мероприятий	После мероприятий
Текучесть кадров, %	180	16
Ущерб от текучесть кадров, в т.ч.:	22000	
Ущерб от недополучения продукции (Pт1), р.;	10000	
Ущерб от недополучения продукции от новичков (Pт2), р.;	5000	
Затраты на обучение новичков (Pт3), р.	0	
Дополнительныерасходы, связанные с организацией работ по приему и увольнению сотрудников (Pт4), р.	7000	
Работы, связанные с поиском новых сотрудников Pт5, р.	0	
Экономический результат от снижения текучесть рабочей силы (P), р.	22000*(1-16/180)=20240	

Экономический эффект от реализации монопроекта:

$$\mathcal{E}_\Delta = P - Z = 20240 - 6352 = 13888 \text{ р.}$$

Экономическая эффективность реализации монопроекта:

$$\mathcal{E}_e = \frac{P}{Z} = \frac{20240}{6352} = 3,18$$

Область формирования	Социальные результаты	Значимость для руководства
Подсистема планирования и маркетинга персонала	<p>Определение требований к работникам помогает формированию понимания по определению необходимых организации целевых групп соискателей</p>	<p>Понимание, какие работники необходимы для успешного функционирования организации</p>
Подсистема трудовых отношений	<p>Портрет работника приводит к пониманию того, какие условия труда, стиль управления ему больше всего подходят. Определение объема обязательств организации перед работником, которые соответствуют его квалификационному уровню</p>	<p>Минимизация ошибок при управлении персоналом и уменьшение конфликтов за счет понимания потребностей работников</p>
Подсистема развития и оценки персонала	<p>Непосредственное определение требований к работникам оцениваемое во время рабочего процесса</p>	<p>Четкое понимание, каким образом работники должны достигать поставленных целей, и оценка соответствия работника ожиданиям</p>