

A close-up photograph of a bee on a sunflower petal, serving as a background for the text. The bee is positioned on the right side of the frame, facing right. The sunflower petals are bright yellow and radiate from the center.

ОРГАНИЗАЦИЯ по ремонту и уборке помещений

Список группы:

Белунина Валерия,
Жандарова Наталья,
Кулагина Валерия,
Мурсякова Виктория,
Назарова Алина.

ПАРАМЕТРЫ	ГЕРМАНИЯ
Вложения в чел. капитал	Подготовка менеджеров за рубежом ведется непрерывно, в соответствии с концепцией непрерывного обучения. Эту концепцию определяют как комплекс мер, дающий человеку возможность учиться на протяжении всей жизни по принципу: ценно любое образование, в любом месте и любого содержания
Предпочтения отбора	Приоритет отдается «своим» кандидатам
Срок найма	Ограниченный срок найма
Льготы, гарантии	Инспекция труда, медицинское обследование
Требования к персоналу	умение осуществлять контакты; искусство общения; способность добиваться намеченного; компетентность; творческое начало; организаторские способности; аналитическое мышление.
Побуждения к работе	Проводятся различные тренинги, деловые игры, ролевые игры
Организация труда	"Копирование" — работник "прикрепляется" к специалисту, копируя его действия Наставничество — занятия менеджера со своим персоналом в ходе ежедневной работы
Разработка и принятие решений	Совместное принятие решений
Делегирование полномочий	передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решений по оговоренному кругу вопросов
Внутренние отношения	Корпоративная культура
Карьера	совмещается с ресурсными потребностями фирмы и личными устремлениями. Основой являются базовые знания и специальные курсы по развитию отдельных умений и навыков (при помощи преподавателей и линейных менеджеров обучаемого);
Требования к руководителю	Опыт работы, руководитель выбирается из своих кандидатов, привлечение со стороны бывает редко, предпочтительный возраст 32-40 лет
Подготовка	Подготовка кадров, аттестация
Оплата	высокая

Параметр сравнения	США
Вложения в человеческий капитал	Малые
Источники привлечения кадров	Внешние
Предпочтения отбора	Квалифицированные специалисты
Наем	Краткосрочный
Гарантии персоналу	Минимальные
Продвижение	В рамках узкой специальности
Требования к персоналу	Эффективность
Побуждение к работе	Внешнее
Организация труда	Индивидуальная
Конкуренция между работниками	Сильная
Разработка и принятие решений	Сверху вниз
Характер решений	Индивидуальный
Делегирование полномочий	Широкое
Внутренние отношения	Формальные
Ответственность	Индивидуальная
Структура управления	Формализованная
Контроль	Индивидуальный
Карьера	Быстрая
Обусловленность карьеры	Личными результатами
Требования к руководителю	Профессионализм, инициатива
Ориентация управляющего воздействия	На индивида
Оценка результатов	Индивидуальная
Подготовка	Узких специалистов
Оплата	По индивидуальному результату

МИССИЯ:



ВИДЕНИЕ:



**КЛЮЧЕВЫЕ
ФАКТОРЫ
УСПЕХА:**

**СТРАТЕГИЧЕСКИЕ
ЦЕЛИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ
ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:**

**ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ:**

С нами помещения станут чище и красивее, люди перестанет огорчать уборка и ремонт: этим займёмся МЫ!

Мы стремимся безукоризненно выполнять работу, привлекать клиентов и получать так прибыль

Эффективность, доступность, коммуникабельность, Гарантия, заинтересованность в работе.

Наша организация должна быть конкурентоспособной, востребованной на рынке и контактирующей долговременно с другими фирмами.

Итоги измеряем по количеству качественно-выполненных заказов, т.е. по получению прибыли.

Эти результаты мы достигли благодаря...



Стратегическое управление персоналом организации — это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.



Цели стратегического управления персоналом:

Обеспечение потребности организации в персонале на перспективу.

Регулирование уровня оплаты труда, достаточного для подбора, удержания и мотивации персонала на всех организационных уровнях.

Высокий приоритет развития лидерства на ключевых должностях.

Обеспечение эффективных программ обучения и развития для повышения квалификации всего персонала и формирование высокой внутренней динамики персонала.

Развитие эффективных систем коммуникации между управленческим звеном и другими сотрудниками, между департаментами и отделами.

Создание механизмов борьбы с последствиями психологического восприятия перемен.



Принципы стратегического управления персоналом:

долгосрочность оцениваемых перспектив;
направленность управленческих воздействий на изменение потенциала персонала;
создание возможностей эффективной реализации потенциала;
альтернативность выбора в зависимости от состояния внешней и внутренней среды;
осуществление постоянного контроля за состоянием и динамикой внешней среды и своевременное внесение изменений в управленческие решения.



Стратегия	Обеспечение ресурсами	Развитие ЧР	Вознаграждение
Стратегия инноваций	Привлечение и удержание высококвалифицированных людей со склонностью к инновационным действиям и хорошим послужным списком в области инноваций	Развитие стратегической способности и обеспечение поощрения и условий для увеличения инновационных качеств	Обеспечение финансовыми стимулами и вознаграждение за успешные инновации
Стратегия качества	Использование сложной процедуры отбора для принятия людей, способных обеспечить качество и высокий уровень обслуживания потребителей	Стимулирование развития обучающейся организации и поддержка инициатив в области достижения всеобщего качества и заботы о потребителе с проведением специализированного курса обучения	Связь вознаграждения с качеством результатов и достижением высоких стандартов обслуживания потребителей
Стратегия посредством лидерства в издержках	Разработка стержневых и периферических структур занятости; привлечение людей, которые способны создать дополнительную ценность; в случае сокращения штата планирование и управление этим процессом с гуманных позиций	Проведение обучения, направленного на повышение производительности труда; проведение обучения работе по методу «точно в срок», который тесно связан с непосредственными потребностями бизнеса и может запустить процесс значительного повышения эффективности	Пересмотр всех систем оплаты труда в целях обеспечения оптимального соотношения цены и качества и во избежание лишних затрат

Главная цель нашей работы — сделать дома своих клиентов максимально красивыми, функциональными комфортными. Наша компания постоянно развивается и получает необходимый опыт в новых направлениях деятельности. Мы успешно справимся с любой поставленной задачей: от косметического до комплексного ремонта квартиры, а также с ее уборкой

Главной задачей является придание жилью завершенного вида, который обязательно должен радовать своего владельца, а также приносить удобство и уют.



Руководитель компании

Менеджер по работе с персоналом

Менеджер по работе с клиентами

Менеджер по ремонтным работам и уборке помещений

Бухгалтерия

Клиентура

Дизайнеры

Гл. бухгалтер

Строители

Бухгалтер ср. звена

Уборщики