

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, достигли



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 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.





```
graph TD; A[Руководитель компании] --> B[Менеджер по работе с персоналом]; A --> C[Менеджер по работе с клиентами]; B --> D[Менеджер по ремонтным работам и уборке помещений]; B --> E[Бухгалтерия]; D --> F[Дизайнеры]; D --> G[Строители]; D --> H[Уборщики]; E --> I[Гл. бухгалтер]; E --> J[Бухгалтер ср. звена]; C --> K(Клиентура);
```

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