|  |  |
| --- | --- |
| **Название проекта** | Подготовка и сопровождение процедур оптимизации численности персонала |
| **Цель проекта** | Оптимизация численности персонала подразумевает достижение в штате такого соотношения количественных и качественных характеристик сотрудников, которое необходимо для эффективного выполнения задач предприятия. В качестве целей оптимизации численности персонала можно выделить:   * повышение эффективности использования рабочего времени; * снижение себестоимости продукции; * сокращение затрат на персонал; * повышение рентабельности бизнеса. |
| **Аннотация проекта** | Работа над проектом проходит в следующие этапы:  **1 Этап. Постановка задач и подготовка исходных материалов**  Предварительная постановка задачи: проходит как вводное совещание с руководством компании или инициаторов проекта для формирования по его итогам уточненного технического задания. В документе будут отражены:   * цели и задачи проекта; * ограничения по решению данных задач; * форма представления результата; * методика и состав работ; * состав запрашиваемой консультантом информации; * формы получения данной информации (интервью, внутренние регламентирующие документы, анкеты и т.д.); * график выполнения работ с отражением сроков достижения промежуточных и основных результатов.   Создание рабочей группы: в рабочую группу включаются сотрудники со стороны кафедры ЭТиУП и необходимые специалисты с Вашей стороны. Сотрудники рабочей группы с Вашей стороны необходимы для предоставления информации о компании, участии в обсуждении предоставленных документов и для осуществления предварительной приемки результатов работы консультантов.  **2 Этап. Сбор материалов, проведение интервью**  На данном этапе осуществляется сбор первичной информации о компании посредством изучения внутренних документов компании и проведения интервью с сотрудниками  **3 Этап. Обработка материалов**  На данном этапе консультанты обрабатывают собранные документы и материалы, анализируют результаты анкетирования и/или интервьюирования, систематизируют, обобщают и транслируют полученную информацию на формальный язык.  **4 Этап. Анализ данных**  На данном этапе осуществляется:   * анализ бизнес-процессов AS IS; * анализ принципов распределения функционала и зон ответственности между сотрудниками; * оценка нагрузки на персонал (фактической загрузки сотрудника ); * оценка значения тех или иных функций; * анализ правил начисления заработной платы, механизмов и инструментов материальной мотивации.   **5 Этап. Модернизация бизнес-процессов.**  В рамках данного этапа осуществляется:   * выявление узких мест в организации бизнес-процессов; * поиск и согласование решений по оптимизации бизнес-процессов; * разработка схем и карт оптимизированных бизнес-процессов.   **6 Этап. Оптимизация оргструктуры и численности**  Предполагается модернизация организационной структуры компании — на основе решений по оптимизации бизнес-процессов, а также оптимизация численности персонала — на основе результатов оценки нагрузки сотрудников и эффективности их работы.  **7 Этап. Внедрение новых принципов работы**  Перед внедрением новой системы работы необходимо провести ее тестирование на предмет выявления узких мест и неучтенных моментов. Для этого составляется план внедрения и тестирования, проводится обучение сотрудников, а также на регулярной основе производится мониторинг получаемого эффекта. |
| **Источники информации** | Внутренние регламентирующие документы: организационно-штатная структура; описание основных бизнес-процессов; описания функционала сотрудников; должностные инструкции. Описание основных компетенций компании и включенных в проект подразделений. Результаты анкетирования и/или интервью персонала. Возможен запрос дополнительной информации. |
| **Применяемые методики** | В ходе работы над проектом применяются следующие методики: анализ внутренних документов, описание и анализ бизнес-процессов в графическом и/или текстовом формате на уровне подразделений и должностей; описание и анализ основных функциональных обязанностей сотрудников на уровне подразделений и должностей; метод социальных исследований и др. |
| **Планируемые результаты** | Планируемые результаты:  • сокращение издержек, повышение производительности труда, улучшение экономических показателей;  • скорректированная система планирования количества, специализации, квалификации персонала;  • сбалансированность оплаты туда относительно стоимости и объема выполняемой работы.  Дополнительные возможности:  • усовершенствовать бизнес-процессы, модернизировать оборудование и внедрить новые технологии;  • изменить систему нормирования труда;  • планирование численности персонала. |
| **Ключевые специалисты** | Сотрудники кафедры ЭТиУП |
| **Телефон для справок** | +7 (383) 243-95-12 |
| **Диапазон стоимости** | 100.000-500.00 т.р. |
| **Срок реализации** | 8-10 недель |
| **Потенциальные заказчики** | Потенциальные заказчики – компании, испытывающие следующие проблемы:   * насущная потребность экономии издержек для сохранения рентабельности бизнеса; * рост издержек и нехватка оборотных средств; * меры по уменьшению оборотного капитала: сокращение затрат без снижения производительности; * увеличить стоимость компании; * смена собственника; * оценить объективно существующую численность, будущую потребность в персонале; * снижение потерь рабочего времени; * планирование штата под новый функционал, развитие предприятия; * произошли изменения в организации труда, внедрение IT – технологий, совершенствование систем управления; * повышение требований к трудовым ресурсам необходимость найма более дорогих специалистов; * повысить заработную плату до рыночного уровня, но без увеличения ФОТ: поиск резервов для перераспределения ФОТ. |