

# ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ № 1

## 1. Должностная инструкция HR

Общие положения:

Должностные обязанности:

# 1. Должностная инструкция HR

Права:

Ответственность:

## 2. Анализ организационной культуры

### Типы организационных культур

<b>Культура власти:</b> единый источник власти, который осуществляет управление и контроль	
<b>Культура роли:</b> работа в большей степени контролируется процессами и правилами, и роль или должностная инструкция имеет большее значение, чем человек, который выполняет эту роль	
<b>Культура достижения:</b> первостепенное значение приобретают мотивация и вовлеченность, здесь ценятся экспертные знания и вклад в достижение общей цели	
<b>Культура поддержки:</b> на первом плане – личностные отношения между людьми	

## 2. Анализ организационной культуры

Ценности	
Можно ли сказать, что у организации есть ключевые ценности?	
Если да, то какие они? Например: уважение к людям, компетентность, высокая конкуренция, клиентоориентированность, инновации, качество, командная работа и т.д.	
Эти ценности проговариваются или подразумеваются?	
Были ли вовлечены сотрудники в формирование этих ценностей?	
Принимают ли сотрудники эти ценности?	
Оспаривают ли сотрудники эти ценности?	
Необходимы ли изменения в системе ценностей?	

## 2. Анализ организационной культуры

Нормы	
Как руководители относятся к своим подчиненным?	
Как выглядит рабочая этика? («делу время – потехе час» / «кто хорошо работает – хорошо отдыхает» / «имитация бурной деятельности» / «уходить раньше руководителя неприлично» и т.д.)	
Статус – как много внимания уделяется статусу? Если ли какие-то очевидные символы статуса? (отдельный кабинет, корпоративный автомобиль, золотая ручка и т.д.)	
Амбиции – насколько приемлемы амбиции и внутренняя конкуренция?	
Профессионализм – насколько он ценится в компании?	
Власть – на чем она основана? На силе? На роли? На влиянии?	
Открытость – насколько демократичны руководители по отношению к сотрудникам? Насколько вовлечены сотрудники в принятие решений?	
Формальность – насколько общая атмосфера компании подчинена нормам и правилам?	
Лояльность – строит ли компания долгосрочные отношения с сотрудниками? Ожидает ли компания, что сотрудники останутся надолго?	

## 2. Анализ организационной культуры

### Стили управления:

<p><b>Харизматичный лидер:</b> Опирается на свои личностные качества, визионер, вдохновитель, легко рискует и нацелен на результат</p>		<p><b>Прагматичный лидер:</b> Опирается на свои знания, применяет аналитический подход к решению задач, сложнее идет на риск</p>
<p><b>Автократический лидер:</b> Принимает решения сам и доводит их до сведения подчиненных</p>		<p><b>Демократический лидер:</b> Вовлекает подчиненных в принятие решений</p>
<p><b>Контролирующий лидер:</b> Использует рычаги власти, чтобы добиться в первую очередь послушания</p>		<p><b>Вдохновляющий лидер:</b> Делится с командой своим видением будущего и вдохновляет людей на достижение командных целей</p>
<p><b>Транзакционный лидер:</b> Уделяет основное внимание процессу: все должно быть правильно</p>		<p><b>Трансформационный лидер:</b> Уделяет основное внимание будущей цели: как мы можем сделать больше / лучше?</p>

### Выводы и рекомендации:

### 3. Ключевые HR-метрики

Метрика	Показатель	Вывод
Текущая численность персонала		
Средний возраст сотрудников		
Средний стаж работы в компании		
% кандидатов, прошедших испытательный срок		

Общие выводы и рекомендации:

--