

ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ № 1

1. Должностная инструкция HR

Общие положения:

Должностные обязанности:

1. Должностная инструкция HR

Права:

Ответственность:

2. Анализ организационной культуры

Типы организационных культур

Культура власти: единый источник власти, который осуществляет управление и контроль	
Культура роли: работа в большей степени контролируется процессами и правилами, и роль или должностная инструкция имеет большее значение, чем человек, который выполняет эту роль	
Культура достижения: первостепенное значение приобретают мотивация и вовлеченность, здесь ценятся экспертные знания и вклад в достижение общей цели	
Культура поддержки: 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>Харизматичный лидер: Опирается на свои личностные качества, визионер, вдохновитель, легко рискует и нацелен на результат</p>		<p>Прагматичный лидер: Опирается на свои знания, применяет аналитический подход к решению задач, сложнее идет на риск</p>
<p>Автократический лидер: Принимает решения сам и доводит их до сведения подчиненных</p>		<p>Демократический лидер: Вовлекает подчиненных в принятие решений</p>
<p>Контролирующий лидер: Использует рычаги власти, чтобы добиться в первую очередь послушания</p>		<p>Вдохновляющий лидер: Делится с командой своим видением будущего и вдохновляет людей на достижение командных целей</p>
<p>Транзакционный лидер: Уделяет основное внимание процессу: все должно быть правильно</p>		<p>Трансформационный лидер: 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:

--