ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ № 1

1. Должностная инструкция HR
Общие положения:
Должностные обязанности:

1. Должностная инструкция HR
Права:
Ответственность:

-	
типы организац	ионных 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	

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?		

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?		

Стили управления:

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

Выводы и рекомендации:

3. Ключевые HR-метрики

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

Общие выводы и рекомендации:				