

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЛАН

1.1 КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

1.2 СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ

2. СРЕДА БИЗНЕСА

2.1 ОПИСАНИЕ БИЗНЕСА

2.2 ОПИСАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.3 ЗАКУПКА ОБОРУДОВАНИЯ

3. МАРКЕТИНГ

3.1 ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

3.2 РЕКЛАМА

4. ФИНАНСОВЫЙ ПЛАН

4.1 РАСЧЕТ ПРЕДПОЛАГАЕМОЙ ВЫРУЧКЕ

4.2 ВАЛОВЫЕ ЗАТРАТЫ

4.3 ПРОГНОЗ ЧИСТОЙ ПРИБЫЛИ

4.4 РАСЧЕТ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ

ВВЕДЕНИЕ

Цель получения субсидии: создание кадрового агентства "Новый персонал", путем учреждения общества с ограниченной ответственностью.

Название организации "Новый персонал"

Организационно-правовая форма Общество с ограниченной ответственностью

Юридический адрес г. Усолье-Сибирское, Деловой

Центр, ул. Ленина 79, офис №6

Дата учреждения 01.08.2010

Учредитель Шабалина Г.А.

Уставный капитал 15.000 рублей

Учредителем ООО "Новый персонал" Выступает физическое лицо: Шабалина Галина Александровна.

Планируется, что предприятия предоставит профессиональные услуги по следующим направлениям:

подбор персонала в городе Усолье-Сибирском и пригороде;

оценка и тестирование персонала;

трудоустройство увольняемых сотрудников;

Помещение планируется взять на правах долгосрочной аренды. Общее количество создаваемых рабочих мест - 4, включая управляющего.

Кадровое агентство будет открыто в "Деловом центре" города Усолье-Сибирское ул. Ленина 79, офис №6 (Приложение 1) площадью 15.

1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЛАН

1.1 КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

В подготовительный период необходимо:
 Заключить договор на аренду помещения;
 Закупить необходимое оборудование;
 Подобрать персонал.

№ п/п	Наименования этапа	Кол-во дней	Дата		Стоимость этапа		
			начало	Окончание	Кол-во, шт.	Цена	Сумма руб.
1	Разработка бизнес плана для рассмотрения центра занятости	61	1.06.2010	1.08.2010			
2	Регистрация предприятия	2	1.08.2010	2.08.2010	1		2000
3	Открытие расчетного счета	1	2.08.2010	2.08.2010	1		2000
4	Заключения договора аренды	1	3.08.2010	3.08.2010			
5	Покупка оборудования	12	3.08.2010	15.08.2010			99560
6	Подбор персонала	10	15.08.2010	25.08.2010			
	Итого организационных затрат:						103560

Порядок длительности и стоимости отражены в календарном плане (таблица №1)

Необходимые инвестиции для открытия кадрового агентства ООО "Новый персонал" составляет 100000 рублей.

Источники, из которых планируется получить финансирование:

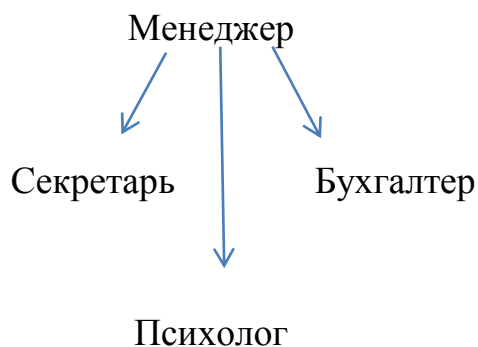
Для приобретения офисной мебели и орг. техники я воспользуюсь субсидией центра занятости.

Собственные средства учредителя пойдут на покупку: Металлического ящика (сейфа), регистрации предприятия, открытие расчетного счета, инвентарь.

Планируется, что кадровое агентство будет работать 40 часов в неделю
ВТ. - СБ. с 9: 00 до 17: 00

1.2 СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Организационная структура управления



Для осуществления производственного процесса предусмотрено следующее штатное расписание (таблица №2)

Таблица №2 Штатное расписание

№ п/п	Наименование должности	Кол-во человек	Оклад в мес., руб.	РК + СН 50%	Оклад, в т. ч. РК и СН	ФОТ мес., руб.
1	Менеджер	1	12000	6000	18000	18000
2	Психолог	1	8000	4000	12000	12000
2	Бухгалтер	1	10000	5000	15000	15000
3	Секретарь	1	7000	3500	10500	10500
	ИТОГО	3	42000	21000		55500

Фонд оплаты труда в кадровом агентстве составит 666000рублей
(55500*12)

Подбор персонала планируется осуществлять с учетом следующих требований:

Коммуникабельность, умение работать с клиентами;

Знание ПК (Microsoft Access 2010, Microsoft Word 2010, Microsoft Excel 2010)

Знание нормативных документов регламентирующих работу в сфере подбора персонала

2. СРЕДА БИЗНЕСА

2.1 ОПИСАНИЕ БИЗНЕСА

Кадровое агентство - посредник на рынке труда, организация, оказывающая услуги работодателям по поиску и подбору персонала показывающая услуги соискателям по поиску работы и трудоустройству, а также другие сопутствующие услуги.

Происхождение слова "рекрутинг" имеет корнями немецкий или французский прототип - "recruit" или "найм на военную службу". Согласно словарю рекрут в России с 1705 по 1874 гг. - это солдат-новобранец. Первое кадровое агентство успешно работало еще в XIV веке на территории Германии, а в России первым профессиональным рекрутером считают Петра I. Несмотря на разные эпохи, проблемы у рекрутинговых агентств и прародителей бизнеса по найму персонала во многом схожи.

Спрос всегда рождает предложение. Основной задачей рекрутмента всегда было и остается до сих пор своевременное предоставление подходящего по всем параметрам работника заказчику. Это означает постоянный поиск кадров и оценка кандидата на профпригодность - во все времена рекрутинговым агентствам было непросто найти эффективных сотрудников и управленцев.

Развитие русскоязычного интернета породило на свет самостоятельную отрасль в рекрутинге - в 1996 году стали открываться электронные кадровые агентства в Москве, что быстро распространилось на всю страну во времена интернет-бума в 2004 году. Рекрутинговые агентства в интернете начали свою деятельность с платного размещения вакансий работодателей, и уже сегодня в сети сотни сайтов помогают решить проблемы с трудоустройством и подбором кадров.

Кадровому бизнесу в России как самостоятельному направлению около двадцати лет. Начиная с 1989 года иностранные рекрутинговые агентства

пришли на неосвоенный рынок труда в СССР, где правом подбирать персонал для представительств западных компаний обладало только УПДК (Управление Делами Дипломатического Корпуса) МИД. Вполне понятное недоверие со стороны Запада к этой структуре и активное освоение восточного рынка сбыта в начале 90-х дали импульс развитию отечественных рекрутинговых агентств. Москва, безусловно, лидировала, кроме того, агентства по подбору кадров сразу же стали позиционировать свои услуги как самостоятельный вид бизнеса.

Бурное развитие новой рыночной экономики в стране и экспансия иностранных компаний предопределили рейтинг кадровых агентств и деление на два различных блока - подбор персонала для западников и поиск специалистов для отечественных предприятий. Спустя 9 лет кадровая индустрия в России получила серьезный удар в виде кризиса 1998 года, что уже через пару лет позволило рекрутинговым агентствам выйти на новый уровень работы. Возросли качественные требования к специалистам, для работы в новых посткризисных рыночных условиях стали требоваться грамотные руководители высшего и среднего звена, развилось направление массового подбора персонала в кадровых агентствах.

На рынке остались сильнейшие кадровые агентства Москвы и других крупных городов страны. В 2000 году рекрутинг окончательно утвердился как обособленный вид бизнеса - по инициативе украинских, российских и белорусских кадровых агентств 20 сентября был объявлен Днем Рекрутера на всей территории СНГ.

Нынешний кризис также серьезно повлиял на рекрутинговые агентства России и в особенности Москвы. Кадровых агентств в России на осень 2008 года по данным статистики было около 2100, из них на столицу приходилось почти 700. Спустя год после начала экономического обвала в мире эта цифра сократилась ровно вдвое.

Следующим этапом развития кадровых агентств стала сегментация по отраслевому признаку - появились специальные рекрутинговые агентства в

Москве, обеспечивающие предприятия кадрами в конкретных отраслях экономики и промышленности. Однако такое продолжалось до тех пор, пока соответствующие отрасли чувствовали себя хорошо. При малейших проблемах в бизнесе, на который ориентировано рекрутинговое агентство, наемные кадровые службы теряли заказчиков. После кризиса рынок рекрутинга изменится, скорее всего, в лучшую для экономики и бизнеса сторону.

Спрос на услуги кадровых агентств с каждым годом только увеличивается, поэтому открытие своего агентства по подбору персонала является весьма привлекательным и перспективным бизнесом. Тем более, стартовый капитал для этого требуется совсем небольшой.

2.2 ОПИСАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Основные услуги, которые будет предоставлять кадровое агентство:

1. Оценка и тестирование персонала;
2. Трудоустройство увольняемых сотрудников.

Характеристика услуг:

1. Оценка и тестирование персонала:

Оценка персонала - серьезный и смелый шаг для организации на пути к повышению эффективности бизнеса. Прежде чем проводить любые управленческие мероприятия, необходимо оценить целый спектр индивидуальных особенностей каждого сотрудника, потенциал, сильные и слабые стороны, мотивационные характеристики, уровень профессионализма.

Оценка персонала - незаменимый инструмент управления кадровым ресурсом компании, который позволяет решать следующие задачи:

оценка соответствия кандидата требованиям вакансии

оценка готовности сотрудника к продвижению на новую должность

аудит профессиональных характеристик сотрудников (в том числе управленческий аудит, аудит в области продаж, аудит административно-технического персонала)

выявление сильных и слабых сторон сотрудников и кандидатов

оценка совместимости сотрудников

определение потребности персонала в тренингах и обучении

разработка рекомендаций по эффективному управлению персоналом и введению сотрудников в должность

оценка интеллектуального потенциала сотрудников и кандидатов

формирование эффективной команды

Основные этапы и методы работы:

Работа по оценке персонала ведется на основе отработанной методики и состоит из следующих шагов: постановка задачи, выбор метода, проведение оценки, обработка результатов, предоставление отчета и рекомендаций по оптимизации использования кадрового ресурса. Опытные специалисты нашей компании проводят оценку персонала, используя комплекс методов:

экспресс-тестирование

комплексное тестирование

углубленное тестирование (индивидуальный аудит)

интервью по компетенциям

анкетирование

Тестирование проводится как в офисе нашей компании, так и в офисе клиента.

2. Трудоустройство увольняемых сотрудников:

Сокращение расходов при увольнении персонала.

Мы помогаем работодателям избежать выплат выходного пособия сотрудникам, увольняемым по сокращению (работодатель обязан выплатить сотруднику до 5 окладов в случае увольнения по сокращению штатов).

Сокращаемый сотрудник, продолжая работать в вашей компании, получает предложения от других фирм-работодателей и увольняется по собственному желанию, подобрав нужный вариант новой работы.

Вам не нужно платить выходного пособия, а бывший сотрудник расстается с вами с благодарностью за помощь в его трудоустройстве.

При необходимости, можно скрыть причастность вашей компании к инициативе его трудоустройства.

При этом предложение помощи в поиске новой работы для вашего сотрудника будет исходить от нас.

Наши специалисты помогут найти и выбрать лучшие из возможных вакансий и сделают все это в минимальные сроки.

Поиск работы для кандидата сокращается до 1-4 недель.

Оплатив услуги по поиску новой работы, ваша компания экономит при этом до 5 месячных окладов увольняемого сотрудника.

Трудоустройство увольняемых сотрудников.

Увольнение сотрудника всегда обоюдоострая ситуация.

Для сотрудника это не редко - стресс, для работодателя - возможные обострения деловых отношений и проблемы кадровой репутации.

Наша помощь в трудоустройстве увольняемого сотрудника обеспечит вам бесконфликтную процедуру расставания и сохранит ваши нормальные отношения, которые наверняка пригодятся вам в после кризисные времена.

Содействие в поиске специалистов.

Публикация вакансий в открытых источниках.

Предложение вакансий нашим клиентам.

Предоставление резюме подходящих вам соискателей.

2.3 ЗАКУПКА ОБОРУДОВАНИЯ

Таблица №3 "Закупка оборудования"

№п/п	Наименования	Кол-во	Цена за единицу	Сумма
1	Стол офисный "Консул"	1	10000	10000
2	Стул "Изо хром"	3	520	1560
3	Стенка "Монолит"	1	15000	15000
4	Диван "Сильвия"	1	12000	12000
5	Орг. Техника			50000
6	Металлический ящик (сейф)	1	5000	5000
7	Инвентарь			6000
	ИТОГО			99560

3. *МАРКЕТИНГ*

3.1 *ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ*

Основной целью ООО "Новый персонал" является доступное оказание услуг, которые направлены на удовлетворение потребности клиентов.

Для реализации данной цели позволяет привлечь большее количество потребителей предоставляемыми видами услуг и, как следствие увечить прибыль, которое в дальнейшем позволит расширить бизнес. Данные цели позволяют добиться осуществления ряда задач для кадрового агентства:

Повышение авторитета среди клиентов;

Расширения спектра услуг;

Дальнейшая самореализация и развитие агентства;

Предоставления мест работы молодым креативным сотрудникам.

Реализация стратегия моего предприятия подкрепляется основными целями и задачами (таблица №4)

Таблица №4 Стратегия развития

Основные направления	Основные цели	Основные задачи (мероприятия)
Маркетинг	1. Ввести новые виды услуг 2. Разработать фирменный стиль предприятия 3. Осуществить рекламную поддержку 4. Проникнуть в новые сегменты рынка	1.1 Разработка регламентирующих документов; 1.2 Консультации по трудовому праву; 2.1 Создать благоприятный имидж фирмы; 3.1 Разнести рекламные листовки; 3.2 Сделать презентацию по случаю открытия тира 3.3 Арендовать баннер
Персонал	1. Повысить эффективность работы персонала	1.1 Соблюдение психофизиологических и эргономических условий труда; 1.2 Ввести систему материальных и моральных поощрений; 1.3 Адекватная заработная плата

Финансы	1. Эффективное управление денежными и материальными ресурсами для получения прибыли	1.1 Обеспечить прибыльную работу; 1.2 Повысить платежеспособность и финансовую устойчивость
---------	---	--

После проведенных исследований Организация пришла к выводу, что наилучшим местом для создания кадрового агентства будет: Деловой центр; ТД Лада; ТД космос. **Миссия моего предприятия:** способ осуществления этой задачи я вижу в комплексном проекте для наших клиентов - в подборе персонала и формировании заинтересованной профессиональной команды, в применении эффективных методов управления деятельностью сотрудников и коммуникациями, а также в налаживании рабочих процессов подразделений, непосредственно взаимодействующих с клиентами компании.

3.2 РЕКЛАМА

На первом этапе организация рекламных мероприятий, направлена на информирование потенциальных клиентов об открытии кадрового агентства. Основные требования к этим мероприятиям - целевая направленность рекламы при минимуме затрат. Это можно достичь путем размещения рекламных листовок, проведения презентаций, оформления вывески на фасаде здания, аренда баннера, размещения объявления в газете "Усольские новости".

Таблица №5 "Расходы на рекламу"

№п/п	Описание расходов	Сумма за 1 месяц	Сумма за год
1	Рекламные листовки	1000	12000
2	Вывеска на фасаде	15000	15000
3	Презентация по случаю открытия	10000	10000
4	Размещения объявления в газете "Усольские Новости"	200	2400
	ИТОГО	33020	46400

4. ФИНАНСОВЫЙ ПЛАН

4.1 РАСЧЕТ ПРЕДПОЛАГАЕМОЙ ВЫРУЧКИ

Учитывая что посещаемость агентства в день будет составлять не менее 15 человек. Один человек будет подавать одно резюме на трудоустройство можно рассчитать предполагаемую выручку:

(Стоимость размещения резюме 300 рублей)

$$15 * 300 \text{ рублей} = 4500 \text{ рублей}$$

(Стоимость услуги "трудоустройство увольняемых сотрудников" 5000 за 1 месяц)

$$2 * 5000 = 10000 \text{ рублей}$$

(Стоимость услуги "Оценка и тестирование персонала" 450 рублей за 1 сотрудника)

$$15 * 450 = 6750 \text{ рублей}$$

Предполагаемая выручка за месяц составит:

$$((4500 * 25 \text{ дней}) * 60\%) + 10000 + 6750 = 84250 \text{ рублей}$$

Предполагаемая выручка за 1 год составит:

$$84250 * 12 \text{ месяцев} = 1011000 \text{ рублей}$$

4.2 ВАЛОВЫЕ ЗАТРАТЫ

Стоимость аренды помещения

1²² =600 рублей

Сумма аренды за месяц составит 600 рублей

*15²² =9000 рублей

Затраты за 2010 год

Таблица №6 "Затраты по статьям"

№п/п	Постоянные расходы	Сумма за месяц руб.	Сумма за год руб.
1	Аренда помещения	9000	108800
2	Заработная плата по договору	55500	666000
3	ПФ=14% от з/пл	7770	93240
4	ФСС=0,2% от з/пл	111	1332
5	Расходы на рекламу	1000	12000
	Всего постоянных затрат	73381	881372
	Переменные расходы	Сумма за месяц руб.	Сумма за год руб.
1	Вывеска на фасаде	10000	10000
2	Презентация по случаю открытия	10000	10000
	Итого переменных затрат	25000	25000
	Итого затрат	125946	901372

Затраты за 2011

Таблица №7 "Затраты по статьям"

№п/п	Постоянные расходы	Сумма за месяц руб.	Сумма за год руб.
1	Аренда помещения	9000	108800
2	Заработная плата по договору	55500	666000
3	ПФ=14% от з/пл	7770	93240
4	ФСС=0,2% от з/пл	111	1332

5	Расходы на рекламу	1000	12000
	Всего постоянных затрат	73381	880572
	Итого постоянных затрат	73381	880572

4.3 ПРОГНОЗ ЧИСТОЙ ПРИБЫЛИ

Планируется вести отчетность по упрощённой системе налогообложения в соответствии с гл.26.2 НК РФ, объектом налогообложения будут доходы уменьшенные на величину расходов. Налоговая ставка 15%.

Таблица №8 "Прогноз чистой прибыли за год"

Год	Выручка за год руб.	Затраты за год руб.	Доход за год руб.	Налог 15% руб.	Чистая прибыль за год руб.
2010	1011000	901372	109628	16444,2	93183,8
2011	1011000	880572	130428	19564,2	110863,8

Доход=Выручка за год - Затраты за год

2010=1011000-901372=109628руб.

2011=1011000-880572=130428руб.

Налог= Доход за год - Ставка налога 15%

2010=109628*15%=16444,2 руб.

2011=130428*15%= 19564,2 руб.

Чистая прибыль= Выручка за год - Затраты за год - Налог

2010=1011000-901372-16444,2= 93183,8руб.

2011=1011000-880572-19564,2=110863,8руб.

Налог=Выручка за год*ставку налога6%

1011000*6%=60660руб.

Из проведённых расчетов мы видим, что в первом случае при ставке 15% мы заплатим налогов меньше на 44215,8 руб. т.е.60660-16444,2.

4.4 РАСЧЕТ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ

Рентабельность= (Чистая прибыль/Выручка) *100%

2010= (93183,8/1011000) *100%=9,2%

2011=110863,8/1011000*100%=10,9%

Срок окупаемости=Инвестиции/Чистую прибыль за год

103560/ 93183,8=1,1 лет