

**Направление: «Государственное и муниципальное управление»**

**Профиль: «Управление кадрами государственных организаций»      КОД – 164**

**Время выполнения задания – 180 мин., язык – русский.**

**Проанализируйте ситуацию и дайте развернутые ответы на вопросы.**

Компания «Е-ПОРТ» (открытое акционерное общество) является одной из крупнейших компаний на рынке IT технологий. Компания занимается разработкой программного обеспечения и он-лайн игр для смартфонов. Компания была основана в 2007 году, а игра «Война в космосе», разработанная Компанией, стала самой популярной он-лайн игрой по версии журнала «@» за 2015 год. Видя позитивные результаты, руководство Компании повысило план по росту выручки на 2016 год на 10%. При этом Генеральный директор сторонник мер жесткой экономии. Именно в этом он видел причины последних финансовых успехов Компании. Слоган его политики: «Люди должны гордиться, что работают у нас». Праздники и корпоративные мероприятия оплачивались за счет персонала. Правда надо отдать должное, сам Генеральный директор исправно вносил собственные средства в общий кошелек. В компании использовалась дифференцированная система окладов. Каждый ключевой сотрудник проходил собеседование лично с Генеральным директором, по итогам которого и устанавливался индивидуальный оклад. Большинство ключевых сотрудников, которые приходили в Компанию, были знакомы с Генеральным директором, либо приходили по рекомендации руководителей, которым он лично доверял. К середине 2016 года Компания имела большое количество новых заказов и предложений. При этом стали частыми ситуации срыва сроков, снижения качества, а также возросло число недовольных клиентов. Генеральному директору пришлось уйти из компании. Ему на смену пришел молодой руководитель, но имеющий уже солидный опыт работы в отрасли.

Новый Генеральный директор видел основной вектор развития Компании в расширении штата сотрудников. В первую очередь он делал ставку на молодежь. Были заключены договора с профильными ВУЗами, много студентов приходило в Компанию на практику. Новый Генеральный директор также следовал подобной практике и при назначениях на должности. Проведенный им аудит показал следующие результаты (табл. 1.).

Таблица 1. Результаты проведенного в 2016 году аудита.

Показатели	Значение шкалы (все критерии оценивались по 10 балльной шкале)
Вовлеченность	от 0 до 4 – 44%, от 5 до 7 – 29%, от 8 до 10 – 27%
Лояльность	от 0 до 4 – 31%, от 5 до 7 – 37%, от 8 до 10 – 32%
Удовлетворенность работой	от 0 до 4 – 29%, от 5 до 7 – 61%, от 8 до 10 – 10%
Профессиональные компетенции (независимая оценка, средние данные по всем сотрудникам)	от 0 до 4 – 51%, от 5 до 7 – 23%, от 8 до 10 – 26%

## Олимпиада для студентов и выпускников – 2017 г.

Новый руководитель учредил премию, которые назначалась по итогам года на основе опроса руководителей подразделений, которые выдвигали своих кандидатов, однако из предложенных сотрудников, генеральный директор лично выбирал 1-2 человека, которые и получали премию по итогам года. Ежемесячный оклад стал включать в себя фиксированную и переменную части в соотношении 70%/30%. Переменная часть выплачивалась по итогам работы на основе оценок руководителя. Новый генеральный директор ввел систему KPI в Компании, по которым руководители оценивали своих подчиненных. Система мотивации самих руководителей подразделений включала в себя оклад и годовую премию, назначаемую лично Генеральным директором. Были учреждены советы молодых специалистов, конкурсы «Лучший по профессии». Много внимания уделялось формированию команды: проводились тренинги, корпоративные культурные и спортивные мероприятия. Был введен институт наставничества для новых сотрудников. Каждый новый сотрудник проходил адаптационные курсы. В начале 2017 года был проведен новый аудит, который показал следующие результаты (табл. 2).

Таблица 2. Результаты проведенного в 2017 году аудита

Показатели	Значение шкалы (все критерии оценивались по 10 балльной шкале)
Вовлеченность	от 0 до 4 – 44%, от 5 до 7 – 29%, от 8 до 10 – 27%
Лояльность	от 0 до 4 – 39%, от 5 до 7 – 31%, от 8 до 10 – 30%
Удовлетворенность работой	от 0 до 4 – 21%, от 5 до 7 – 52%, от 8 до 10 – 27%
Профессиональные компетенции (независимая оценка, средние данные по всем сотрудникам)	от 0 до 4 – 62%, от 5 до 7 – 21%, от 8 до 10 – 17%

### Вопросы:

1. Охарактеризуйте ситуацию в сфере управления персоналом в Компании на 2017 год, укажите и обоснуйте существующие проблемы в этой сфере.
2. Сформулируйте рекомендации по оптимизации системы управления персоналом в Компании по итогам аудита в 2017 году.
3. Перечислите основные факторы, которые, по вашему мнению, могут повлиять на реализацию Ваших рекомендаций.
4. Предложите объяснение изменений показателей аудита в 2016 и 2017 годах.
5. Напишите, какую информацию о Компании Вы бы запросили дополнительно для ответов на предыдущие вопросы.

