

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО

«Сибирский федеральный университет»

институт

«Экономика и менеджмент»

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

и.о. зав. кафедрой ЭиМ

_____ Т.Б. Коняхина
подпись инициалы, фамилия

« ____ » _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.02 Менеджмент

код – наименование направления

Разработка бизнес-плана открытия кадрового агентства в г. Минусинске

тема

Руководитель _____
подпись, дата

доцент, к. п. н.
должность, ученая степень

И.В.Капчегашева
инициалы, фамилия

Выпускник _____
подпись, дата

Н.И. Куимова
инициалы, фамилия

Абакан 2018

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме:
Разработка бизнес-плана открытия кадрового агентства в г. Минусинске

Консультанты по
разделам:

Теоретическая часть
наименование раздела

подпись, дата

И. В. Капчегашева
инициалы, фамилия

Проектно-аналитическая часть
наименование раздела

подпись, дата

И. В. Капчегашева
инициалы, фамилия

Нормоконтролер

подпись, дата

Н. Л. Сигачева
инициалы, фамилия

РЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
в форме бакалаврской работы

Тема выпускной квалификационной работы: Разработка бизнес-плана открытия кадрового агентства в г. Минусинске.

ВКР выполнена на 70 страницах, с использованием 16 иллюстраций, 17 таблиц, 4 формул, 2 приложений, 37 использованных источников, 14 листов иллюстративного материала (слайдов).

Ключевые слова: бизнес-план, запас финансовой прочности, кадровое агентство, планирование, рентабельность, риск, срок окупаемости, точка безубыточности, элементы бизнес-плана.

Автор работы, гр. № <u>3-73</u>	_____	<u>Н. И. Куимова</u>
	подпись	инициалы, фамилия

Руководитель работы	_____	<u>И. В. Капчегашева</u>
	подпись	инициалы, фамилия

Год защиты квалификационной работы - 2018

Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка бизнес-плана открытия кадрового агентства.

Задачи:

- рассмотреть основные теоретические аспекты бизнес-планирования;
- ознакомиться с особенностями современных кадровых агентств;
- разработать бизнес-план открытия кадрового агентства в городе Минусинск;
- оценить экономическую эффективность проекта.

Актуальность темы в том, что без процесса бизнес-планирования невозможно представить ведение финансово-хозяйственной деятельности организации.

Научная и практическая новизна состоит в том, что разработка бизнес-плана позволит осуществить идею открытия кадрового агентства в городе Минусинск.

ESSAY
EXHAUST QUALIFICATION WORK
in the form of bachelor's work

Theme of the final qualifying work: Development of a business plan for opening a recruitment agency in the city of Minusinsk.

WRC was implemented on 70 pages, using 16 illustrations, 17 tables, 4 formulas, 2 applications, 37 used sources, 10 sheets of illustrative material (slides).

Keywords: business plan, financial strength margin, recruitment agency, planning, profitability, risk, payback period, break-even point, business plan elements.

The author of the work, gr. № 3-73

N.I. Kuimova
signature initials, surname

The head of the work of

I. V. Kapchegasheva
signature initials, surname

Year of protection of qualification work - 2018

The purpose of this final qualifying work is to develop a business plan for opening a recruitment agency.

Tasks:

- consider the main theoretical aspects of business planning;
- get acquainted with the peculiarities of modern recruitment agencies;
- develop a business plan for opening a recruitment agency in the city of Minusinsk;
- assess the economic efficiency of the project.

The relevance of the topic is that without the process of business planning it is impossible to imagine the conduct of the financial and economic activities of the organization.

The scientific and practical novelty is that the development of a business plan will make it possible to realize the idea of opening a recruitment agency in the city of Minusinsk.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО

«Сибирский федеральный университет»

институт

«Экономика и менеджмент»

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

и.о. зав. кафедрой ЭиМ

_____ Т.Б. Коняхина
подпись инициалы, фамилия

« ____ » _____ 2018 г.

**ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме бакалаврской работы**

Студенту _____
фамилия, имя, отчество

Группа _____ Направление 38.03.02 Менеджмент _____
номер код наименование

Тема выпускной квалификационной работы _____

Утверждена приказом по институту № _____ от _____

Руководитель ВКР _____
инициалы, фамилия, должность, ученое звание и место работы

Исходные данные для ВКР _____

Перечень разделов ВКР _____

Перечень иллюстративного материала (слайдов) _____

Руководитель ВКР _____
подпись инициалы и фамилия

Задание принял к исполнению _____
подпись, инициалы и фамилия студента

« ____ » _____ 2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
1 Теоретическая часть. Основные теоретические аспекты бизнес-планирования.....	8
1.1 Понятие бизнес-плана, его сущность и роль в экономической деятельности России.....	8
1.2 Элементы бизнес-плана и его структура.....	14
1.3 Современные кадровые агентства, их особенности и классификация.....	21
2 Проектно-аналитическая часть. Бизнес-план открытия кадрового агентства в г. Минусинск.....	30
2.1 Резюме.....	30
2.2 Обзор сферы бизнеса кадровых услуг.....	32
2.3 Описание услуг кадрового агентства.....	38
2.4 Маркетинговый план.....	46
2.5 Организационный план.....	48
2.6 Производственный план.....	50
2.7 Финансовый план.....	56
2.8 Анализ рисков.....	60
Заключение.....	63
Список сокращений.....	66
Список использованных источников.....	67
Приложения А-Б.....	70

ВВЕДЕНИЕ

Менеджмент любой организации тесно связан с системой планирования. В условиях современной рыночной экономики для успешного функционирования организации, для достижения поставленных целей необходимо понимание того, как планировать свою деятельность. Одним из инструментов планирования является процесс разработки бизнес-планов, способный моделировать ситуацию от момента возникновения идеи до ее воплощения в конечный результат в виде продукта, услуги или работы.

Современный ритм жизни построен таким образом, что у многих людей остается все меньше времени на ведение домашних дел, на воспитание детей, уход за близкими родственниками. Решить эти проблемы нам предлагает рынок услуг домашнего персонала.

На территории города Минусинска планируется открытие кадрового агентства, предлагающего услуги по подбору домашнего персонала.

Развитие малого предпринимательства в городе Минусинск является одной из важнейших задач.

В процессе формирования программы «Муниципальная стратегия развития образования «Минусинское образование» до 2020 года» местной администрацией были обозначены основные задачи по развитию малого бизнеса. Нашему городу необходимы кадры, способные инициировать и реализовывать собственные бизнес-проекты. [35]

Без процесса бизнес-планирования невозможно представить ведение финансово-хозяйственной деятельности организации.

Таким образом, я считаю, что тема данной бакалаврской работы «Разработка бизнес-плана открытия кадрового агентства в г. Минусинске» является весьма актуальной.

Научная и практическая новизна состоит в том, что разработка бизнес-плана позволит осуществить идею открытия кадрового агентства в городе Минусинск.

Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка бизнес-плана открытия кадрового агентства.

Для выполнения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- рассмотреть основные теоретические аспекты бизнес-планирования;
- ознакомиться с особенностями современных кадровых агентств;
- разработать бизнес-план открытия кадрового агентства в городе

Минусинск;

- оценить экономическую эффективность проекта.

Объектом исследования – рынок предоставления посреднических услуг кадровыми агентствами.

Предметом исследования является бизнес-планирование.

Цель проекта – разработка бизнес-мероприятий по открытию кадрового агентства, занимающегося подбором домашнего персонала в городе Минусинск.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, теоретическую и проектно-аналитическую части, заключение, список использованных источников и приложения.

В первой теоретической части рассматриваются основные аспекты бизнес-планирования такие, как понятие бизнес-плана, его сущность и роль, элементы бизнес-плана, обозначены основные особенности современных кадровых агентств. Во второй проектно-аналитической части разработан бизнес-план открытия кадрового агентства в городе Минусинск.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 1 ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ

1.1 Понятие бизнес-плана, его сущность и роль в экономической деятельности России

Деятельность любой организации или фирмы в современных условиях рыночных отношений и неустойчивого экономического положения России невозможно представить без четко намеченной стратегии планирования.

Автор учебного пособия «Бизнес-планирование» О. Г. Карамов под планированием понимает «основной метод осуществления хозяйственно-организаторской функции, направленный на развитие производительных сил общества, создания материальных и духовных благ, получения прибыли и охватывающий разработку плана, организацию его осуществления и контроля его выполнения». [13]

В понимании сущности планирования выделяют два подхода: узкий и широкий.

Понимание в широком смысле слова – это комплекс управленческих решений, ориентированный на будущий период. В основе таких решений лежит определение цели, постановка задач, выбор стратегии и тактики поведения предприятия.

Понимание в узком смысле – процедура составления определенных документов по планированию конкретных действий.

Система планирования в производственной, коммерческой деятельности и в любой другой хозяйственной деятельности является важнейшим критерием для предприятий различных организационно-правовых форм. Такие задачи, фирмы как освоение новых рынков и расширение деятельности в различных отраслях, снижение рисков и угроз при ведении бизнеса, принятие решений об инвестировании собственного капитала позволяет решить система бизнес-планирования.

Целью этой системы является процесс разработки бизнес-плана на рисунке 1.1

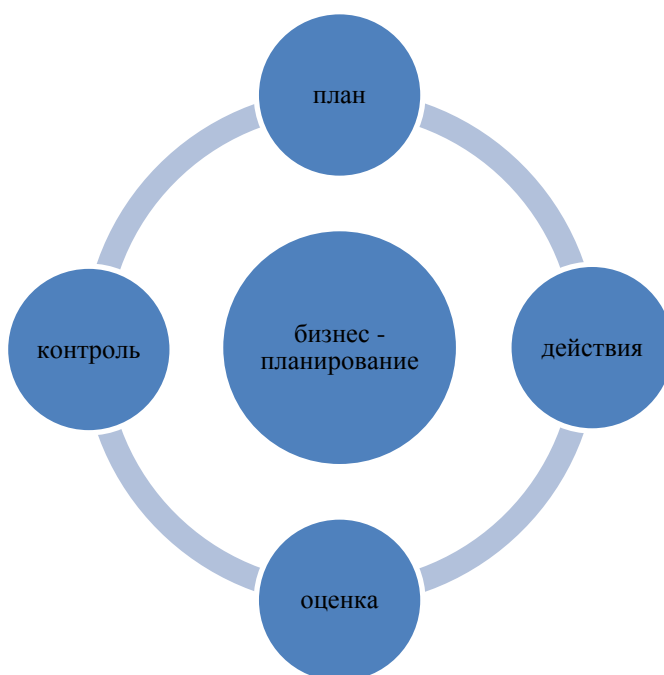


Рисунок 1.1 – Схематический процесс бизнес-планирования

«Бизнес-план (англ.business plan) – это программа деятельности предприятия по реализации какого-либо коммерческого проекта и деятельности предприятия в целом». [7]

Автор учебника Е. В. Купцова поясняет: «Бизнес-планирование – это инструмент разработки и реализации проектно-инвестиционных решений в соответствии с потребностями рынка и сложившейся ситуацией хозяйствования». [17]

Таким образом, бизнес-план представляет собой особый инструмент в виде документа проектно-сметной документации, в котором разработаны и обоснованы сроки и объемы реализации проекта. Бизнес-план обладает такими важнейшими свойствами как своевременность, простота восприятия для участников проекта, экономическое и целесообразное обоснования этапов проекта.

Разработка бизнес-плана может осуществляться двумя основными способами:

– Первый способ состоит в том, что разработкой бизнес-плана занимается сам инициатор идеи. Процесс составления и разработки самим руководителем помогает лучше понять свой бизнес, оценив все сильные и слабые стороны, принять верное решение.

– Второй способ подразумевает, что разработка бизнес-плана осуществляется консалтинговыми организациями.

Составление бизнес планов необходимо:

– Для организаций. Указываются основные направления и перспективы развития на определенный период времени, оцениваются показатели финансовой и экономической эффективности.

– Для отдельных подразделений фирмы и центров финансовой ответственности с целью обоснования и планирования объемов ресурсов;

– Для целей получения источников финансирования с внешней стороны в виде заемных средств. При этом, для кредитора и инвестора очень важным фактором является точность расчетов, эффективность и окупаемость проекта;

– Для получения государственных грантов и поддержки со стороны государства;

– Для инвестиционных проектов, представляющих собой использование средств обособленных от предшествующей деятельности.

Бизнес-план создается с целью привлечения потенциального инвестора, заинтересованного в развитии бизнеса.

Для целевых программ развития отдельных регионов. В бизнес-плане содержится обоснование финансово-экономических статей в соответствии с программой бюджетной организации, оценивается социально-экономического эффекта для региона.

Источниками финансирования бизнес-проектов могут быть как собственные средства, так и привлеченные, заемные. У организаций в

качестве источников собственных средств используются прибыль и амортизация, привлеченных – средства от долевых участия в деятельности других предприятий, заемных – средства кредиторов.

Малый бизнес обычно финансируется собственными средствами.

К основным задачам бизнес-планирования относят:

- изучение потенциального рынка сбыта;
- оценка производственных затрат и определение конкурентоспособной цены на продукцию, способной принести прибыль;
- обнаружение всех слабых сторон и угроз, подстерегающих бизнес на пути развития;
- определение показателей экономической и финансовой эффективности от проекта.

Бизнес-планы могут разных типов и видов.

На рисунке 1.2 представлена типология бизнес-планов по объектам бизнеса [17]



Рисунок 1.2 – Типология бизнес-планов по объектам бизнеса

На следующем рисунке предложена классификация бизнес-планов по основным признакам автором Семиглазовым В. А. [20]

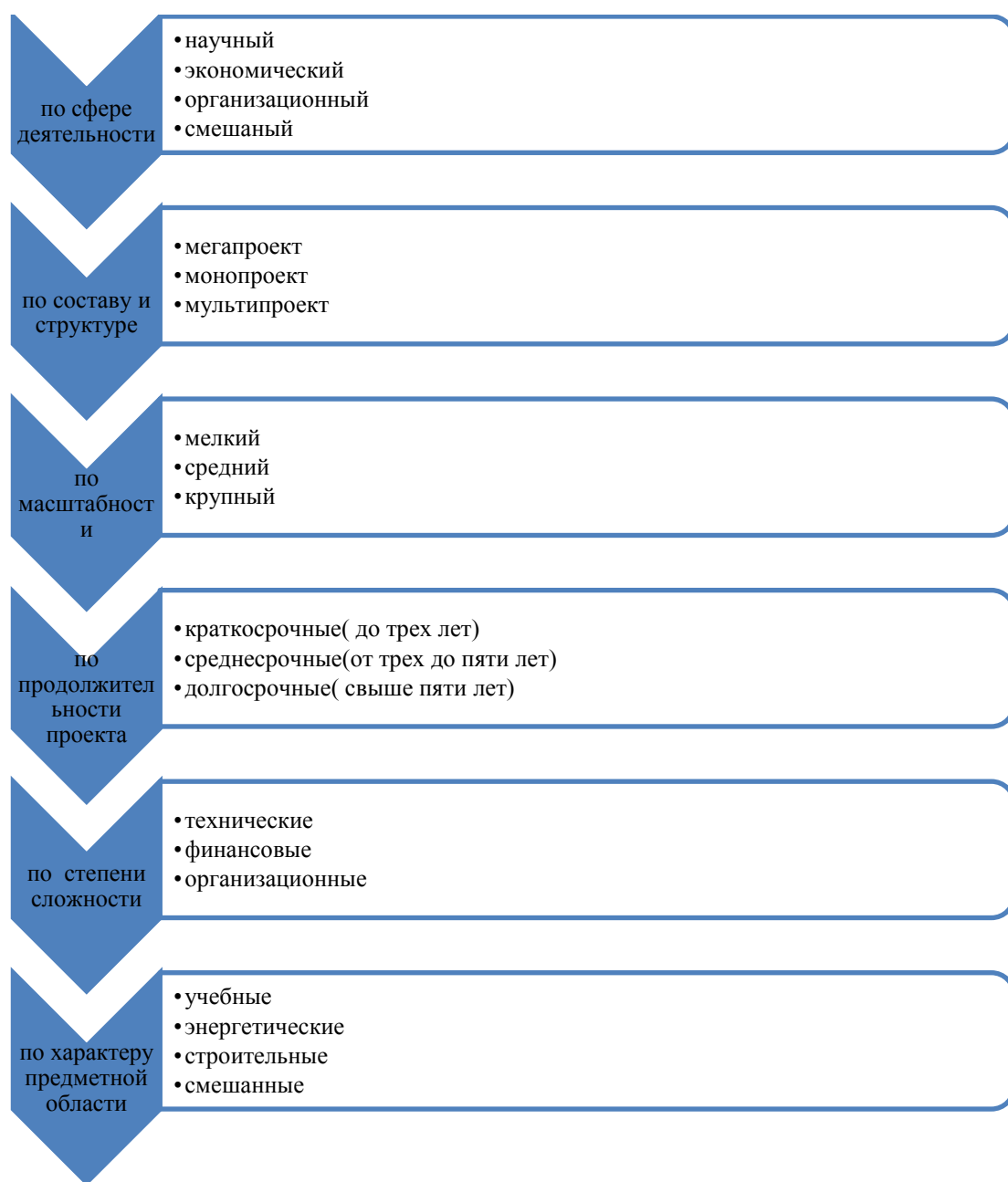


Рисунок 1.3– Классификация бизнес-планов по основным признакам

Таким образом, классификация бизнес-планов довольно разнообразна.

Разработка бизнес-плана сложный и трудоемкий процесс, требующий определенных знаний и умений, затрагивающий области материальных и трудовых ресурсов предприятия. В России большая часть руководителей

избегают процесса составления бизнес-планов, ориентируясь в принятии решений на свою интуицию. Между тем, очень велик риск потерпеть неудачу в коммерческой деятельности без четко составленных и обоснованных бизнес-планов.

Процесс составления бизнес-плана самим руководителем помогает ему лучше увидеть предстоящие проблемы в деятельности организации и вовремя принять верное решение. Руководитель как-бы моделирует ситуацию, проверяя на прочность свою идею.

И. И. Ушаков в своей книге так описывает значимость личного участия руководителя: «...многие зарубежные банки и инвестиционные фирмы вообще откажутся рассматривать заявки на выделение средств, если станет известно, что бизнес-план с начала и до конца был подготовлен консультантом со стороны, а руководитель лишь подписал его». [27]

Подводя итоги, скажем, что бизнес-план играет важную роль в системе Российской экономики, способствуя эффективному ведению деятельности организаций.

Бизнес-планирование позволяет анализировать свою деятельность на разных этапах жизненного цикла организации.

Бизнес-план является инструментом моделирования и прогнозирования финансовых и экономических результатов предприятия, помогает ему становиться более конкурентоспособным.

Сотрудничество с инвесторами, заинтересованных в успехе проекта, позволяет расширить границы деятельности организации. Возможность получения организацией прибыли от проекта является дополнительным источником дохода в бюджет государства за счет налогообложения.

1.2 Элементы бизнес плана и его структура

Осуществление идеи создания или разработки нового проекта проходит процесс формирования нескольких этапов:

- общее представление о состоянии объекта на момент принятия решения;
- постановка целей и определение намеченных перспектив в ином направлении развития;
- необходимый объем информации для принятия решений в процессе перехода организации из одного состояния в другое.

Бизнес-планы составляются обычно на три-пять лет. Внешне они могут отличаться друг от друга. Последовательность составления разделов и структура бизнес-плана во многом зависит от его предназначения, от специфики ведения деятельности, от целей и задач планирования. В зависимости от масштабности проекта объем бизнес-плана может составлять от 20 до 80 страниц. При этом содержание бизнес-плана должно быть четким, структурированным, информативным, емким и кратким.

Бизнес-план может носить строго конфиденциальный характер. Для лиц, знакомящихся с проектом составляется меморандум о неразглашении.

К основным элементам бизнес плана относят: [19]

- 1) Титульный лист
- 2) Резюме проекта
- 3) Описание основных характеристик организации
- 4) Анализ рынка, описание отрасли бизнес-идеи
- 5) Описание видов продукта (услуг, работ)
- 6) Маркетинговый план
- 7) Организационный план
- 8) Производственный план
- 9) Финансовый и аналитический план
- 10) Оценка возможных рисков

11) Приложения

Резюме проекта содержит краткое описание основных направлений составления бизнес плана и является самой важной частью бизнес-плана. Написание этого раздела осуществляется в последнюю очередь, после составления всех остальных разделов. В резюме излагается идея проекта, его цели и сущность. Кратко характеризуются особенности предлагаемого продукта или услуги, сравниваются конкурентные позиции. Намечаются стратегия и способы достижения поставленных задач. Указываются сведения о персонале. Намечаются способы прогнозирования объемов продаж, исследования спроса, определения плановой выручки на ближайший период времени. Определяются способы финансирования, ожидаемая прибыль, срок окупаемости и возможность рисков.

Характеристика фирмы подразумевает изложение сведений об организации, ее структуре, особенностях географического положения. Указывается организационно-правовая форма, размер капитала, система налогообложения, сведения о видах деятельности, реквизиты, производственные особенности. Обозначаются причины появления бизнес-идеи и проблемы управления. Характеризуется текущее состояние фирмы на рынке и желаемое положение в будущем. Определяются факторы способствующие успеху организации.

Описание отрасли обозначает текущее состояние и масштабы рынка, перспективы его развития. Данный раздел содержит сбор и анализ информации о рынках сбыта и его сегментах, возможных конкурентах и сравнение преимуществ с ними. Отражается общая концепция будущего проекта.

Описание продукта содержит сведения о предполагаемых товарах, услугах, работах. Описывается жизненный этап продукта, его стадии развития. Отмечаются потребительские свойства, отличительные особенности от конкурентных товаров. Обозначается важность продукции, услуг или работ для потенциальных потребителей.

Маркетинговый план связан с особенностями исследования рынка, оценкой конкурентных возможностей, определением спроса и способов продвижения товара или услуги. На данном этапе разрабатывается план мероприятий по продвижению товара, определяются стратегия и способы проникновения на рынок. Формируется политика ценообразования. Намечаются пути достижения объемов продаж и увеличения прибыли, оцениваются каналы сбыта. Прогнозируется возможный доход от реализации продукции.

Составление организационного плана необходимо для создания новых предприятий. Организационный план состоит из процесса формирования структуры предприятия и способов взаимодействия с ними. Определяются этапы подготовки учредительных и внутриорганизационных документов. Назначаются подразделения и распределяются обязанности функции между ними. Обозначается потребность в трудовых ресурсах. Разрабатывается штатное расписание с указанием должностных инструкций. Описывается процесс организации оплаты труда, уделяется внимание охране труда. На данном этапе формируется кадровая политика, отмечаются способы мотивации персонала.

В производственном плане отражается вся система действий, связанная с выпуском и контролем продукции. Рассматриваются вопросы расположения помещения, размещения оборудования и рабочих мест. Этот раздел бизнес-плана подразумевает краткую характеристику технологического процесса на этапе изготовления продукции или оказании услуг. Определяется объем выпускаемой продукции или оказания услуг. Рассчитывается потребность в ресурсах, основных фондах. Составляется смета расходов и определяется себестоимость.

Финансовый план необходим для окончательного принятия решения по проекту. В этом разделе обобщаются все результаты предыдущих разделов.

Определяются все издержки, оценивается эффективность проекта, его рентабельность и прибыльность. Представим этапы формирования финансового плана на рисунке 1.4 [25]



Рисунок 1.4 – Этапы формирования финансового плана

Результаты расчетов представляются в виде основных отчетных форм, утвержденных Приказом Минфина России от 02.07.2010 № 66 н: [36]

- 1) Форма №1 – «Бухгалтерский баланс»
- 2) Форма №2 – «Отчет о финансовых результатах»
- 3) Форма №4 – «Отчет о движении денежных средств»

Бухгалтерский баланс отражает имущество организации и источники его происхождения.

В «Отчете о финансовых результатах» отражаются расходы и доходы организации и формируется финансовый результат в виде прибыли или убытка.

В форме №4 отражаются притоки и оттоки денежных средств от разных видов деятельности.

Представим основные показатели, применяемые при расчетах в финансовом разделе бизнес – плана в таблице 1.1 [25]

Таблица 1.1–Основные финансовые показатели

Наименование показателя	Формула для расчета показателя	Краткое обозначение	Экономический смысл показателя
1	2	3	4
Точка безубыточности	$Q_{кр} = \frac{FC}{P - VC}$	Кр - объем продаж FC- суммарные постоянные издержки P- цена за единицу продукции VC- суммарные переменные издержки	Точка безубыточности показывает такой объем продаж при котором суммарные издержки равны суммарному доходу
Порог рентабельности	$V_{кр} = \frac{FC * B}{Пв}$	V _{кр} - порог рентабельности B - выручка П _в - валовая прибыль	V _{кр} показывает сумму при которой предприятие не имеет ни прибыли ни убытка
Запас финансовой прочности	$V_{пр} = B - V_{кр}$	V _{пр} - запас финансовой прочности	V _{пр} отражает сумму, на которую можно снизить выручку и оставаться в прибыли
Коэффициент ликвидности	$K_{л} = \frac{A_{об}}{Kр. об}$	K _л - коэффициент ликвидности A _{об} -активы оборотные Кр.об – краткосрочные обязательства	K _л показывает какую часть краткосрочных обязательств можно покрыть оборотным капиталом

Окончание таблицы 1.1

1	2	3	4
Коэффициент деловой активности	$\text{Кд. а.} = \frac{В}{Б}$	Кд.а.-коэффициент деловой активности Б-валюта баланса	Кд.а показывает привлеченный фирмой капитал,используемый с различной степенью результативности
Коэффициент рентабельности продаж	$\text{Крен} = \frac{\text{Прв}}{В} * 100\%$	Крен-коэффициент рентабельности Прв-прибыль валовая	Крен-показывает процент прибыли в каждом рубле
Срок окупаемости	$\text{Срок окупаемости} = \frac{\text{Единовременные затраты}}{\text{Чистая прибыль}}$		Позволяет определить период, в течении которого окупятся все единовременные затраты

Таким образом, используя методику расчета финансовых показателей в бизнес-плане руководитель может оценить самоокупаемость проекта, определить потребность в капиталовложениях

Анализ рисков учитывает возможные последствия от наступления различных внешних или внутренних событий. Инициаторам проекта бизнес-плана, а также спонсорам, кредиторам и будущим инвесторам необходимо представление о возможности возникновения риска. Рисковое событие может произойти, а может и не произойти.

Авторы практического пособия Ю. Н. Лапыгин и Д. Ю. Лапыгин в своей работе определяют риск как потенциальную «возможность потерь в виде дополнительных расходов сверх предусмотренных расчетом (прогнозом) либо получение доходов ниже предполагаемых». [18]

Точка зрения авторов С. И. Головань и М. А. Спиридонова на понятие «риск» такова: «...риск можно рассматривать как "частный случай" неопределенности, а именно как возможность возникновения условий, особенно неблагоприятных для какого-либо участника проекта. Под риском

понимается возможность возникновения таких условий, которые приведут к негативным последствиям для всех или отдельных участников проекта». [9]

Основные признаки классификации рисков, влияющие на деятельность фирмы, связаны с:

а) С источником возникновения:

- хозяйственные риски;
- риски, связанные с явлениями природы;
- риски, обусловленные человеческим фактором

б) С причиной возникновения:

- отсутствие или недостаточность информации
- неопределенность будущего
- непредсказуемое поведение партнеров

Коммерческие риски возникают на этапах реализации продукции, услуг и связаны с уменьшением объемов реализации в виду изменения рынка, с изменением цены на товар, с увеличением издержек в процессе обращения товара.

Финансовые риски возникают в процессе взаимодействия предприятия с кредиторами. С увеличением долговых обязательств растет и зависимость от кредиторов. На финансовую устойчивость оказывает влияние также и инфляция. С этим процессом связан риск обесценивания денег, потери выгоды и снижение доходности.

Производственные риски связаны с процессом изготовления продукции или оказанием услуг. Причины риска – сокращение производства, увеличение затрат. [27]

В таблице 1.2 отразим основные действия по снижению риска.

Таблица 1.2 – Способы минимизации рисков

Способы минимизации риска	Действие, направленное на минимизацию риска
Страхование	Возможность передачи рисков страховым компаниям
Диверсификация	Попробовать распределить капитал фирмы между разными видами деятельности.
Лимитирование	Установление внутрифирменного лимита на разные статьи расходов
Резервирование средств	Планировать установление резерва на случай возникновения рисков ситуации при выполнении проектных работ
Распределение риска	Разделение риска между участниками проекта
Информированность	Овладение более полной информацией

Таким образом, при составлении бизнес-плана следует определить все риски, представляющих угрозу предприятию. Разработке стратегии по их предотвращению, степени минимизации потерь необходимо уделить особое внимание.

1.3 Современные кадровые агентства: их особенности и классификация

Процесс управления в любой организации связан с человеческими ресурсами. Персонал является неотъемлемой частью любой организации.

Обычно, в организациях поиском и подбором занимаются кадровые отделы, но немаловажным является участие в данном процессе как самого руководителя, так и менеджеров линейных подразделений. Среди многочисленных источников поиска персонала выделяют два: внешние и внутренние. [9]

Внутренние связаны с перемещением и совмещением должностей в самой организации. Внешние – с людьми, не являющимися работниками организации. К источникам поиска персонала внешней среды можно отнести интернет-сайты, печатные издания и некоторые формы трудоустройства граждан.

Выделяют четыре основных вида организаций, выполняющих функции посредников на рынке труда между соискателями и работодателями.

К числу первых относят государственные органы занятости населения.

Государственные службы занятости занимаются трудоустройством безработных граждан и созданы во всех административных округах.

Представители второй категории – центры, занимающиеся трудоустройством выпускников вузов.

Например, в Сибири, по данным интерактивного портала Агентства труда и занятости Красноярского края в 2007 году «было создано новое профессиональное общество специалистов, работающих в сфере трудоустройства молодежи – Красноярская краевая общественная организация «Ассоциация центров содействия трудоустройству выпускников и студентов учреждений профессионального образования». [31]

К третьему виду относятся коммерческие агентства по трудоустройству, оказывающие услуги по поиску работы соискателям за определенную плату, а для работодателей услуги бесплатны.

И четвертый вид – кадровые агентства, являющиеся объектом наших исследований.

Качество подбора высококвалифицированного персонала играет огромную роль для современных российских организаций. Дефицит времени для самостоятельного поиска, отсутствие собственной базы данных соискателей и внутренней кадровой службы являются частыми причинами обращения работодателей за помощью в кадровое агентство.

Что же представляет собой современное кадровое агентство? Попробуем разобраться в данном вопросе.

История возникновения посредников на рынке труда в России начинается с 1991 года, когда государством созданы первые службы занятости и в этот же период появляются частные кадровые агентства.

В современной России рынок кадровых агентств развит довольно широко.

На сайте интернет-издания «Комсомольская правда» в рубрике «Деловой мир» приводятся некоторые данные рейтинга кадровых агентств по городу Москва: «в Москве сегодня работают более 1350 компаний этой сферы. Они предоставляют следующие виды услуг: подбор персонала; executive search (поиск кандидатов среди успешно работающих специалистов); массовый подбор сотрудников; кадровый консалтинг; проведение исследований и обзоров рынка труда; вывод персонала за штат (outstaffing); управление персоналом на территории клиента; предоставление временного персонала; обучение кадров; трудоустройство увольняемых сотрудников. Рекрутмент является наиболее популярной из предоставляемых услуг». [30]

Синонимом для словосочетания кадровое агентство является такое понятие как рекрутинговое агентство. Во французских словарях перевод слова «recruter» буквально означает вербовку, наем кого-либо в ряды воинской службы за определенное вознаграждение.[6]

Авторы учебника «Найм персонала» Ю. Г. Одегов, С. А. Картошов, И.А. Кокорев поясняют, что «Рекрутинг (рекрутмент) – деятельность по созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам его требованиям». [14]

Таким образом, можно отметить, что «рекрутинг» следует понимать как деятельность по привлечению квалифицированного персонала для конкретных организаций.

Непосредственными потребителями услуг кадровых агентств являются соискатели и в большей степени работодатели, выступающие в роли

заказчиков. Спектр услуг, предоставляемых кадровыми агентствами очень многообразен. Оказываемые услуги могут быть информационными, образовательными, консультационными и рекрутинговыми.

Главной отличительной особенностью кадровых агентств от служб занятости является то, что службы занятости являются государственными организациями, оказывающие содействие в трудоустройстве населения, в постановке на учет по безработице и выплате соответствующих пособий. Услуги по содействию в трудоустройстве гражданам оказываются бесплатно. Кадровые агентства – независимые коммерческие организации по подбору персонала, имеющие свою собственную базу данных клиентов. Для соискателей услуги оказываются бесплатно, а организации-работодатели выплачивают вознаграждение около двух окладов от ежемесячных заработных плат работников, в которых нуждалась организация.

Среди большого многообразия кадровых агентств, одним из способов их группировки по определенным признакам является классификация. Данный способ представим в виде таблицы 1.3

Таблица 1.3 – Классификация кадровых агентств

Основной классификационный признак кадровых агентств	Содержание признака
1	2
По масштабу рынка	-международные агентства - федеральные -региональные -муниципальные
По структуре кадровых агентств	-сетевые -смешанного типа -агентства, оказывающие комплексные услуги -агентства по подбору персонала
По принципу разделения труда	-агентства широкого профиля -специализированные
По технологии рекрутмента	-агентства стандартного поиска -агентства прямого поиска

Окончание таблицы 1.3

1	2
По категориям подбираемого персонала	-высшего звена менеджмента -среднего уровня управления -нижнего уровня управления - специалистов рабочего звена -домашнего персонала
По способу оплаты услуг	-агентства по трудоустройству -агентства рекрутинговые

Важным отличительным признаком кадровых агентств может служить специфика предоставляемых услуг. По мнению автора монографии Ю. Чилипенко наиболее распространенными являются виды услуг, представленных на рисунке 1.5 [29]

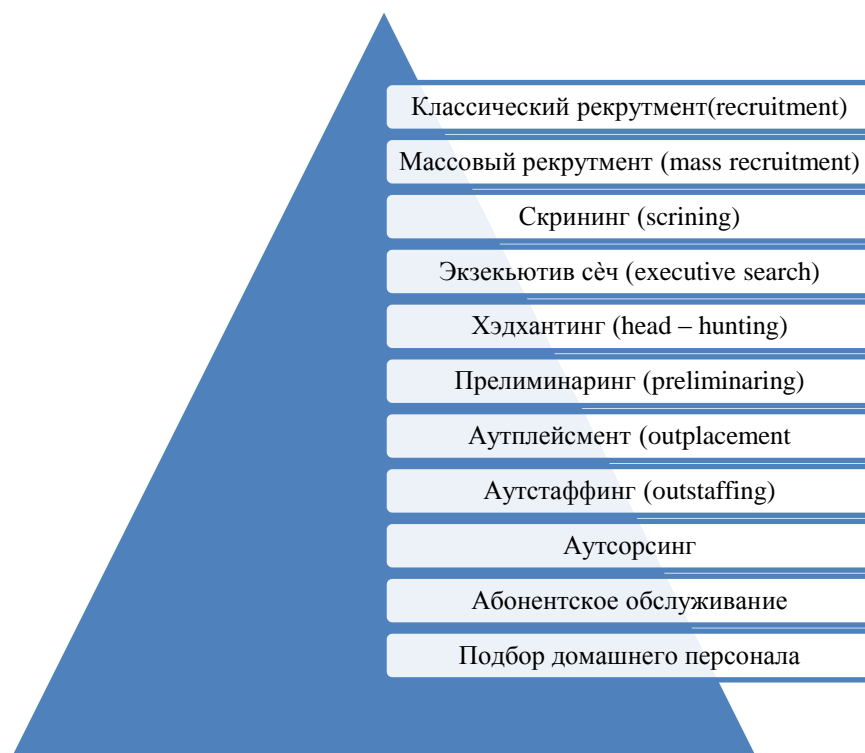


Рисунок 1.5 – Виды услуг кадровых агентств

Рассмотрим более подробно особенности представленных на рисунке 1.5 видов услуг:

а) Рекрутмент – классический метод подбора квалифицированного персонала, соответствующего критериям предъявленной заявки. Суть данного метода заключается в использовании своей базы данных соискателей или размещении вакансии на открытых источниках информации, в результате чего консультант агентства получает отклики от заинтересованных соискателей. За свои услуги агентство получает определенный гонорар от работодателя в случае, если кандидат успешно прошел испытательный срок и остался работать в организации. Суммой вознаграждения в этом случае будет определенный процент от заработной платы сотрудника.

б) Экзекьютив сеч – данный метод основан на «прямом» поиске кандидатов высшего и среднего звена менеджмента. После того, как клиентом определены все позиции: обязанности кандидата, его психологические особенности и т.п., происходит процесс исследования рынка компаний, в которых может работать предполагаемый кандидат. Далее происходит знакомство консультанта с кандидатом и последующим предложением вакансии, дословно происходит переманивание конкретного человека из конкретной компании.

в) Аутстаффинг – вывод персонала за штат организации-заказчика. Благодаря этой услуге, штатный работник заключает трудовой договор не с самой фирмой, а с подрядчиком-аутстаффером, на которую переходят все функции и обязательства работодателя. Таким образом, персонал продолжает работать в организации, заказавшей услугу. Предприятие экономит на налогах и минимизирует все риски.

г) Аутплейсмент – форма расторжения трудовых отношений между организацией и работником, при которой привлекаются другие фирмы для оказания помощи при трудоустройстве бывшему сотруднику.

д) Аутсорсинг – процесс передачи организацией определенных производственных функций и бизнес-процессов для обслуживания в другую компанию. Преимуществом этого вида услуг является существенная

экономия времени и снижение затрат, расширение бизнеса. Аутсорсинг включает в себя такие разновидности услуг, как лизинг (leasing) и подбор временного персонала (temporary staffing).

Лизинг представляет собой услугу предоставления организациям в аренду персонала из штата сотрудников агентства для выполнения определенных работ.

Подбор временного персонала осуществляется также на определенный срок на период отсутствия непосредственного сотрудника организации.

е) Хедхантинг – услуга переманивания специалиста или менеджера из одной организации в другую.

ж) Скрининг (scrining) – услуга продажи резюме из собственной базы данных агентства.

з) Массовый рекрутмент (mass recruitment) – услуга, при которой агентством проводятся мероприятия по подбору персонала для заполнения штата организации из нескольких сотрудников. Необходимо подобрать персонал на одинаковые должности одновременно и в срок.

и) Абонентское обслуживание – вид услуги, при которой агентство закрывает все текущие вакансии предприятия или организации за фиксированную ежемесячную плату.

к) Прелиминаринг (preliminaring) – услуга по привлечению и подбору наиболее перспективных студентов и выпускников вузов для работы в организациях-работодателях путем стажировки и прохождения практики.

л) Подбор домашнего персонала является разновидностью услуг специализированных агентств, работающих с домашним персоналом. Разновидность таких услуг весьма разнообразна: няни, горничные, повара, сиделки, репетиторы, личные водители и т.п. Их рыночным сегментом являются семьи, нуждающиеся в услугах домашнего персонала. Услуги оказываются на дому у клиента не организацией, а отдельно взятым человеком.

Процесс осуществления деятельности всех кадровых агентств регулируется Федеральным законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. От 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации». [37]

В своей работе кадровые агентства используют различные методы подбора, оценки персонала для закрытия вакансий, но этапы поиска персонала во многом схожи. По данным интернет – проекта «HR – Portal» выделяют 10 основных этапов поиска персонала. [33]

Непосредственно этапы оказания услуги агентством выглядят так, как представлено на рисунке 1.6



Рисунок 1.6 – Этапы поиска персонала

На начальном этапе заказчик в лице организации подает заявку в агентство на поиск персонала, выявляются все необходимые требования на соответствие кандидата должности. В свою очередь исполнитель обязуется в определенный срок и за соответствующую плату оказать данную услугу.

Все взаимоотношения регулируются гражданским кодексом РФ, оформляются договором гражданско-правового характера. В договоре прописываются все характерные особенности: права и обязанности сторон,

сам предмет договора, способ и порядок оплаты, сроки выполнения работ и услуг и др. Заказ тщательно прорабатывается.

Агентства уже имеют свою обширную базу данных, либо используют дополнительные стратегии поиска персонала.

На следующих этапах после выявления кандидатов проводится собеседование между рекрутером и претендентом. Соискатель проходит процедуру оценки на соответствие предлагаемой вакансии и требованиям организации. Далее проводится собеседование между работодателем и персоналом, обсуждение трудовых отношений, окончательная проверка агентством рекомендаций с предыдущих мест работы.

Последним этапом является наблюдение агентством за адаптацией кандидата на новом месте.

Таким образом, основными задачами кадрового агентства можно назвать анализ, отбор и оценку персонала.

ПРОЕКТНО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 2 БИЗНЕС-ПЛАН ОТКРЫТИЯ КАДРОВОГО АГЕНТСТВА В Г. МИНУСИНСК

2.1 Резюме

Разработка данного бизнес-плана осуществляется для целей ведения предпринимательской деятельности в сфере оказания посреднических услуг по ведению домашнего хозяйства, оказываемые наемным персоналом. Предполагается осуществление идеи по открытию специализированного кадрового агентства в городе Минусинске, работающего с домашним персоналом и оказывающего услуги семьям в подборе няни, горничной, повара, сиделки, репетитора, водителя и гувернантки. Услуги оказываются на дому у клиента не организацией, а отдельно взятым человеком.

В Минусинске агентств по подбору домашнего персонала не зарегистрировано. Данная ниша является свободной.

Потенциальными конкурентами для нашей будущей фирмы на рынке кадровых услуг могут стать агентства, находящиеся на территории города Абакана. Основными из них являются «Абаканский городской центр подбора кадров», агентство «Поиск», ЧОУДПО «Кадровик Плюс», кадровое агентство «Статус-кво», кадровое агентство «Домашний педагог».

Все агентств являются рекрутинговыми, предлагающие услуги подбора персонала для работы в организациях. Деятельность нашей фирмы будет связана с подбором домашнего персонала, поэтому прямым конкурентом для нас является агентство «Домашний педагог».

Главным преимуществом нашего агентства будет отсутствие конкуренции в г. Минусинске и более низкая ценовая политика, чем у конкурентов в г. Абакане.

Для выявления спроса на услуги домашнего персонала были проведены маркетинговые исследования среди населения г. Минусинска. Большинство потенциальных клиентов нашего агентства заинтересованы в услугах

домашнего персонала, готовы их оплатить, выражают высокую степень доверия агентству в подборе персонала. Наша деятельность будет направлена на предоставление качественных услуг.

Организационно-правовая форма нашего агентства на территории города Минусинска выбрана в качестве индивидуального предпринимателя (ИП) без образования юридического лица. Данная форма является наиболее подходящей. Основное преимущество ИП – упрощенный порядок регистрации, простота ведения бухгалтерской отчетности, возможность применения специальных налоговых режимов.

Налоговый режим – УСН (упрощенная система налогообложения).
Налогооблагаемая база – доходы по ставке 6 %.

На начальном этапе для работы в агентстве планируется привлечение минимальное количество персонала.

Офис-менеджер по работе с клиентами занимается ведением и сопровождением клиентской базы, поиском и привлечением клиентов, изучением рынка труда.

Менеджер по подбору персонала занимается подбором и отбором, оценкой кандидатов для закрытия вакансий.

Наши сотрудники должны быть дипломированными работниками и обладать определенными человеческими качествами.

Агентство будет располагаться в арендованном офисном помещении, по адресу: г. Минусинск, ул. Тимирязева, 19. Площадь занимаемого помещения, состоящего из трех комнат – 54 м². Арендная плата составит 6 000 рублей в месяц. Помещение не требует ремонта. Открытие кадрового агентства планируется в январе 2019 года. Режим работы агентства понедельник-пятница, с 9 до 18 часов. Потребность в финансировании заемными средствами не предусмотрена. Все затраты с ведение бизнеса будут покрыты собственными средствами предпринимателя. Для осуществления проекта на стадии вложения потребуется 265 586 рублей

Выручка агентства от услуг по договорам за период работы с января по декабрь 2019 года составит 1 861 980 рублей и за 2020 год – 2 072 880 рублей.

В результате деятельности предполагается получение прибыли за первый год в размере 475 817,40 рублей.

Рентабельность продаж 25,6 %.

Срок окупаемости около 6 месяцев.

2.2 Обзор сферы бизнеса кадровых услуг

В истории Российского государства были времена, когда во многих состоятельных семьях присутствие домашнего персонала считалось нормой. Воспитанием детей занимались гувернантки, ведение домашнего хозяйства было вверено в руки управляющих, экономок.

В период социализма в нашей стране о таком понятии как «домашний персонал» мы узнавали в основном из источников классической литературы.

Но современный стиль жизни диктует свои правила. По мере роста благосостояния населения, улучшения экономической ситуации в стране на наших рынках появился спрос на услуги домашнего персонала.

Конечно же, последние несколько лет Россия переживает нелегкие времена. Мировой финансовый кризис, падение курса рубля и введение санкций негативно отражается на экономике нашей страны, а вместе с этим и на исследуемом рынке кадровых услуг. Но остается надежда, что все это временно и сформировавшиеся предпочтения потребителей рынка домашнего персонала останутся востребованными.

Муниципальное образование Минусинск, в котором планируется открытие кадрового агентства домашнего персонала, является промышленным центром юга края. Ведущими предприятиями города являются предприятия пищевой промышленности, основой которых

являются сплоченные коллективы, заинтересованные в выпуске качественной конкурентоспособной продукции.

Создание благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства является одним из приоритетов социально-экономического развития города Минусинска.

По данным краевой статистики по состоянию на 1 января 2017 г. в Минусинске численность населения составила – 71 158 человек. [34]

По последним официальным данным муниципального образования города Минусинска за первое полугодие 2017 года количество детей в возрасте от 0 до 18 лет составило 15 674 человек, из них детей дошкольного возраста – 6 472 человека, детей школьного возраста – 8 703 человека и подростков, обучающихся в ССУЗ – 499 человек. Среди детей дошкольного возраста обеспечены местами в детских садах 4 182 ребенка. Отмечается также, что родители нуждаются в дополнительных местах в детский сад и в «учреждениях дошкольного образования по состоянию на 01.04.2018 г. на учете для определения в дошкольные образовательные организации стоит – 2149 человек». [35]

По данным управления образования города Минусинска у школьников отмечается тенденция снижения успеваемости. [32]

Среди населения города Минусинска 18 374 человека нуждаются в социальной защищенности. В число этой категории входят инвалиды – 5 091 человек и 13 283 ветеранов труда, тружеников тыла, вдов Великой Отечественной войны. [35]

Таким образом, анализируя данные администрации города Минусинска, делаем вывод, что из-за недостатка мест в дошкольных учреждениях у родителей есть потребность в услугах нянь и гувернанток, Детям младшего школьного возраста требуется сопровождение в школу и присмотр после школы, а родители не всегда сами могут это сделать, тогда на помощь приходят гувернантки. В связи со снижением успеваемости школьников отмечается востребованность в услугах репетиторов.

Перечисленные выше категории граждан могут составлять группу потенциальных потребителей услуг няни, гувернанток, репетиторов, сиделок.

В Минусинске рынок кадровых агентств занят незначительно.

На территории Минусинска большое количество различных объектов: государственных, коммерческих, спортивных, культурных, образовательных, но среди них нет ни одного кадрового агентства домашнего персонала.

Деятельностью по трудоустройству граждан занимается местный центр занятости, а агентств по подбору домашнего персонала не зарегистрировано.

Таким образом, данная ниша является свободной.

Территориальные особенности Минусинска таковы, что по соседству в 26-ти километрах расположен более развитый и более крупный город Абакан, предоставляющий дополнительные места работы для наших жителей. В Абакане рынок кадровых услуг занимает незначительную долю.

На рисунке 2.1 отражена схема кадровых агентств в Абакане

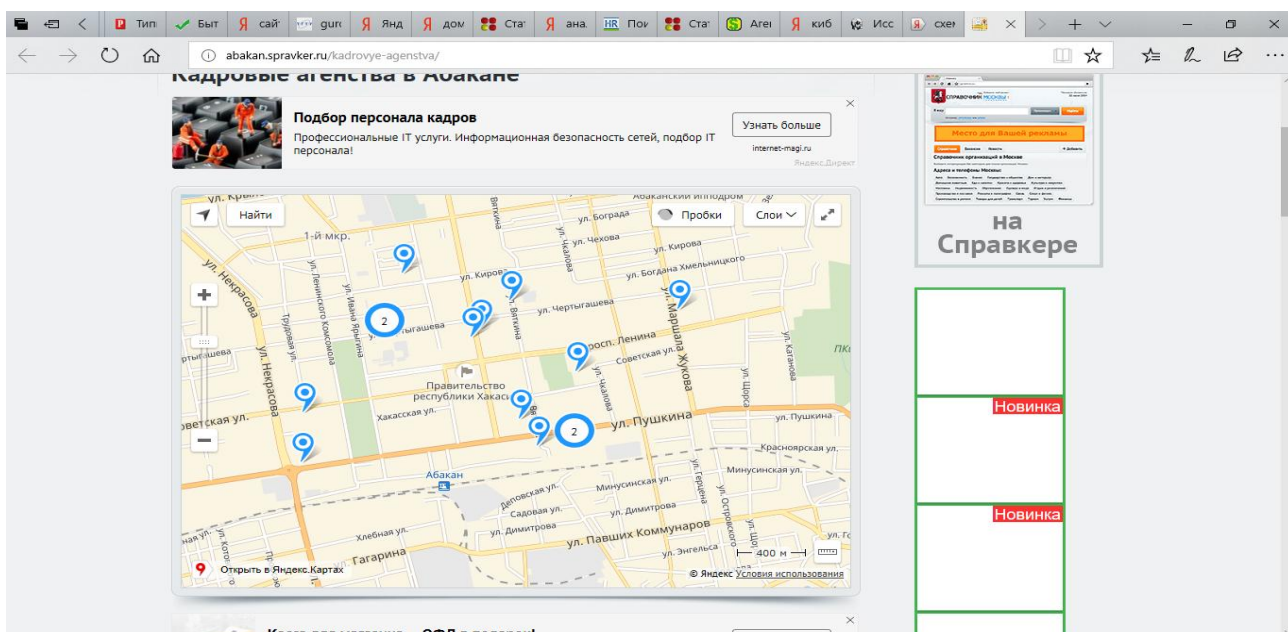


Рисунок 2.1 – Схема расположения кадровых агентств г. Абакана.

Потенциальными конкурентами для нашей будущей фирмы на рынке кадровых услуг могут стать такие агентства, как «Абаканский городской центр подбора кадров», агентство «Поиск», ЧОУДПО «Кадровик Плюс», Кадровое агентство «Статус-кво», кадровое агентство «Домашний педагог».

В таблице 2.1 отражены сравнительные характеристики наиболее крупных из них.

Таблица 2.1- Сравнительные характеристики кадровых агентств г. Абакана

N п/п	Наименование организации	Месторасположение	Специализация	Целевой сегмент рынка	Виды оказываемых услуг	Ценовая политика
1	2	3	4	5	6	7
1	«Абаканский городской центр подбора кадров»	г. Абакан ул.Маршала Жукова, 24	Оказание профессиональных рекрутинговых услуг, трудоустройство (вахта по РФ и РХ),	Организации, Соискатели	Подбор и поиск персонала разного уровня квалификации; аудит кадров; мониторинг зарплат	Составление резюме, отправка документов работодателю, занесение в базу данных - до 500 рублей; при трудоустройстве - от 500 рублей; при трудоустройстве на вахту - от 0 рублей до 6000 рублей.
2	Агентство «Поиск»	г. Абакан, ул. Хакасская, 105	Сфера трудовых услуг	Организации, соискатели	Подбор, трудоустройство, оценка персонала; аутсорсинг	—

Окончание таблицы 2.1

1	2	3	4	5	6	7
3	ЧОУДПО «Кадровик Плюс»	г. Абакан ул. Торговая, 7А	Трудоустройство Рекрутинговая компания, центр дополнительного профессионального образования	Организации ИП, соискатели	Подбор и трудоустройство персонала, кадровое сопровождение; курсы повышения квалификации; профессиональное составление резюме	Услуги трудоустройства: 25 % от заработной платы оплачивается соискателем, остальное работодателем. Заполнение анкеты-200 руб Профессиональное резюме-500 руб
5	Кадровое агентство «Статус-кво»	г. Абакан, ул. Пушкина, 115	Оказание профессиональных рекрутинговых услуг	Российские и иностранные фирмы	Подбор квалифицированных специалистов практически во всех основных сегментах рынка. Поиск, оперативный подбор высококвалифицированного персонала	Стоимость работ оговаривается индивидуально на этапе заключения договора.
6	Кадровое агентство «Домашний педагог»	г. Абакан, ул Щетинкина, 24	Подбор домашнего персонала	Семья, индивидуальные физические лица	Услуги няни, домработницы, повара, сиделки и другие услуги домашнего персонала	Услуги по найму: няни – 2500руб для одного ребенка, 3000р для 2 и более детей; гувернантки – 4000руб домработницы- 3000 руб сиделки - дневная – 2500 р., круглосуточная - 4000 р. репетитора - 500 рублей

Как видим, из данной таблицы 2.1 кадровые агентства являются в большей степени рекрутинговыми, предлагающие услуги организациям. Деятельность нашей фирмы будет связана с подбором домашнего персонала, поэтому прямым конкурентом для нас является агентство «Домашний педагог», а остальные – косвенные.

Проведем анализ сильных и слабых сторон нашей будущей компании и кадрового агентства «Домашний педагог». Для этого воспользуемся методом «SWOT-анализа», представленным в виде таблицы 2.2.

Таблица 2.2- «SWOT-анализ» нашей фирмы и конкурента

SWOT		Наша компания	Агентство «Домашний педагог»
1	2	3	4
Микросреда	Сильные стороны	Месторасположение, Отсутствие конкурентов в г. Минусинск, Новая развивающаяся компания, Отсутствие негативных отзывов, Наличие дополнительных услуг, Гибкая ценовая политика	Устойчивое положение на рынке с 2001г., Наличие собственной клиентской базы, Широкий выбор услуг, Наличие собственного сайта
	Слабые стороны	Нет собственной наработанной клиентской базы, Отсутствие имиджа,	Наличие отрицательных отзывов, Недостаточно развитая информационная система, Слаборазвитый собственный сайт, Отсутствие возможности оформления заявки онлайн, Удаленность от клиентов г. Минусинск Отсутствие рекламы

Окончание таблицы 2.2

1	2	3	4
Макросреда	Возможности	Разработка сайта Создание собственной базы клиентов Упрочнение позиций на рынке Увеличение ассортимента услуг	Повышение качества услуг, Расширение ассортимента услуг,
	Угрозы	Изменение налоговой системы, Появление новых конкурентов, Форс-мажорные обстоятельства	Замедление роста рынка, Экономическая нестабильность в стране, Усиление конкуренции, Изменение клиентской базы

Главным преимуществом нашего агентства будет отсутствие конкуренции в г. Минусинске и более низкая ценовая политика, чем у конкурентов в г. Абакане.

2.3 Описание услуг кадрового агентства

Наше кадровое агентство будет предоставлять следующие услуги по подбору домашнего персонала: няни, гувернантки, репетиторов, домработниц, горничных, поваров, сиделок, водителя. Источником дохода является оплата услуг заказчиком за подбор персонала на разный период времени, с учетом пожеланий клиента. Репутация агентства напрямую зависит от качества предоставляемых услуг. Данный факт необходимо учитывать при подборе персонала. При внесении в базу данных кандидаты должны проходить анкетирование, психологическое тестирование, санитарно-гигиенический контроль, специальную проверку на отсутствие судимости. В виду того, что наша организация новая, нам потребуется несколько месяцев для создания собственной базы данных.

Для выявления спроса на услуги домашнего персонала были проведены маркетинговые исследования среди населения г. Минусинска в период с февраля по май 2018 года. Опрошено 126 человек взрослого населения методом анкетирования. Опрос проводился с целью изучения потребительских предпочтений на рынке домашнего персонала, для установления ценовой политики услуг, предлагаемых агентством.

Оценить вероятность того, что потенциальный потребитель воспользовался бы услугой, предложенной нашим агентством, поможет ответ на первый вопрос «Пожалуйста, ответьте, Вы бы воспользовались услугами домашнего персонала?».

Результаты ответа изображены на рисунке 2.2

- Да – 111 человек,
- Нет – 15 человек

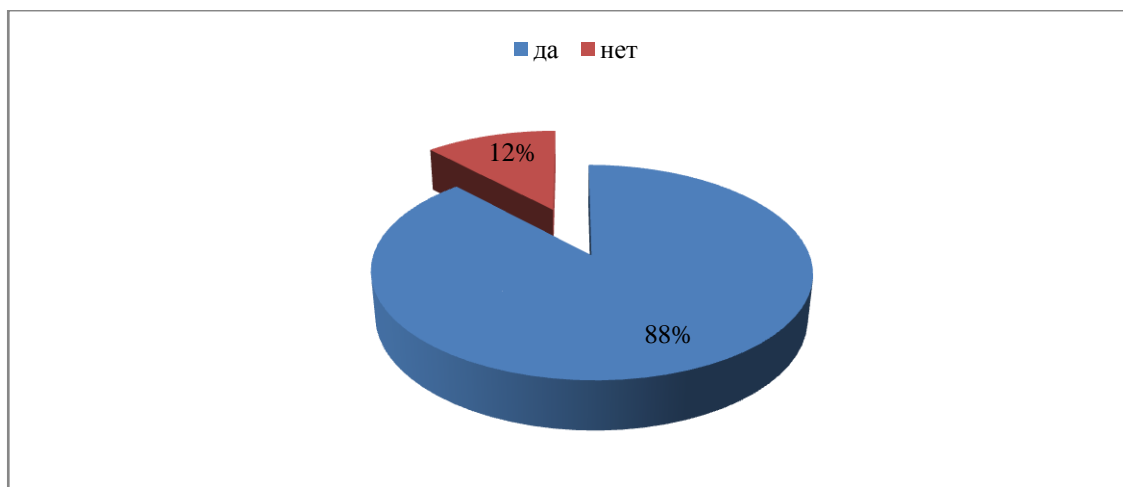


Рисунок 2.2 – Степень готовности к потреблению услуг домашнего персонала

Из числа опрошенных респондентов 88 % готовы воспользоваться услугами домашнего персонала. Это говорит о целесообразности открытия нашего агентства.

Второй вопрос о видах услуг имеет следующие результаты:

- няня – 38 чел.,

- гувернантка – 15 чел.,
- репетитор – 28 чел.,
- домработница – 5 чел.,
- повар – 3 чел.,
- сиделка – 8 чел.,
- водитель – 12 чел.,
- все перечисленные варианты – 2 чел

Рисунок 2.3 показывает более наглядно предпочтения респондентов, ответивших положительно на первый вопрос

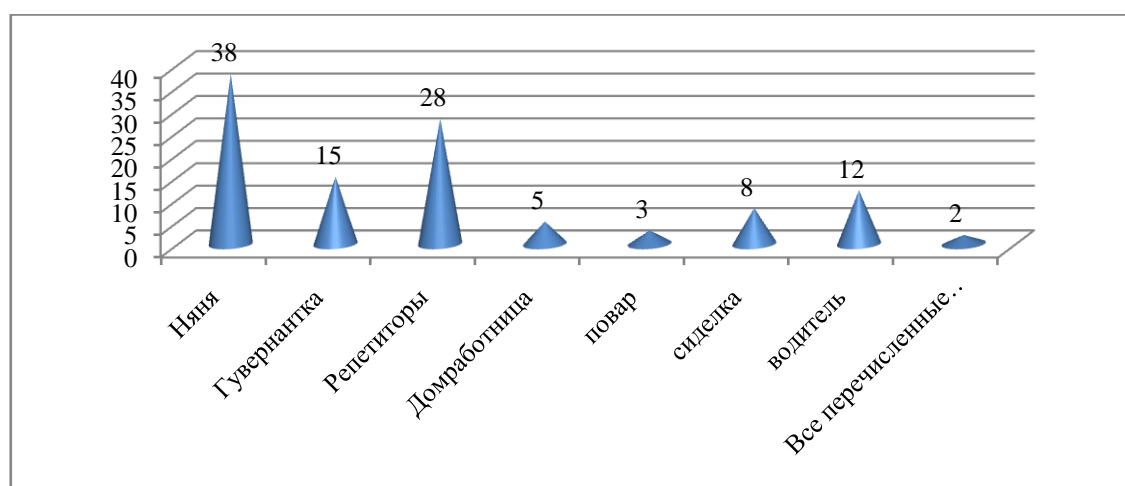


Рисунок 2.3– Виды предпочитаемых услуг домашнего персонала

Можно сказать, что наиболее востребованными являются услуги няни, репетиторов, гувернантки и водителя. Данный факт можно объяснить тем, что современный ритм жизни диктует свои правила. Детских садов в Минусинске не хватает, декретный отпуск у большинства родителей до полутора лет. Многим приходится работать в вечернее и ночное время, у кого-то вахтовый метод работы. Нам не хватает времени на воспитание детей. Часто ребенка некому забрать из школы. На помощь приходят няни и гувернантки.

Для успешного освоения знаний в школе современным детям требуется больше времени, чем отведено на уроках. Возникает необходимость в услугах репетитора.

На третий вопрос «Какой из способов поиска домашнего персонала Вы считаете наиболее приемлемым для себя?» получены ответы:

- через знакомых, родственников, друзей – 45 чел.
- объявления – 8 чел.
- через кадровое агентство – 58 чел.

Диаграмма на рисунке 2.4 отражает данные результаты более наглядно

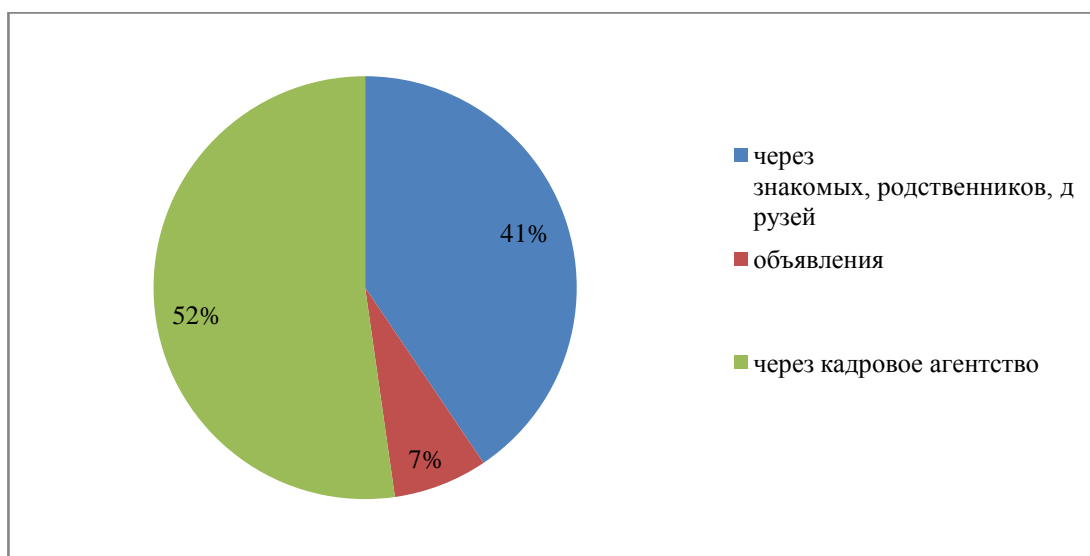


Рисунок 2.4—Предпочтения респондентов в выборе поиска

Большая часть респондентов (52 %) предпочли бы подбор персонала через агентство, 41 % – через друзей, знакомых и родственников. Оставшиеся 7 % предпочитают поиск персонала через объявления. Стоит отметить, такой способ является наиболее рискованным, есть вероятность того, что человек может оказаться недобросовестным, навредить семье. Агентство все же проводит тщательный отбор и оценивает претендента.

Варианты ответов на четвертый предложенный вопрос «Пожалуйста, укажите, какую стоимость услуги Вы считаете приемлемой? (цена за стоимость 1 часа работы) ___ руб.» представлены на рисунке 2.5

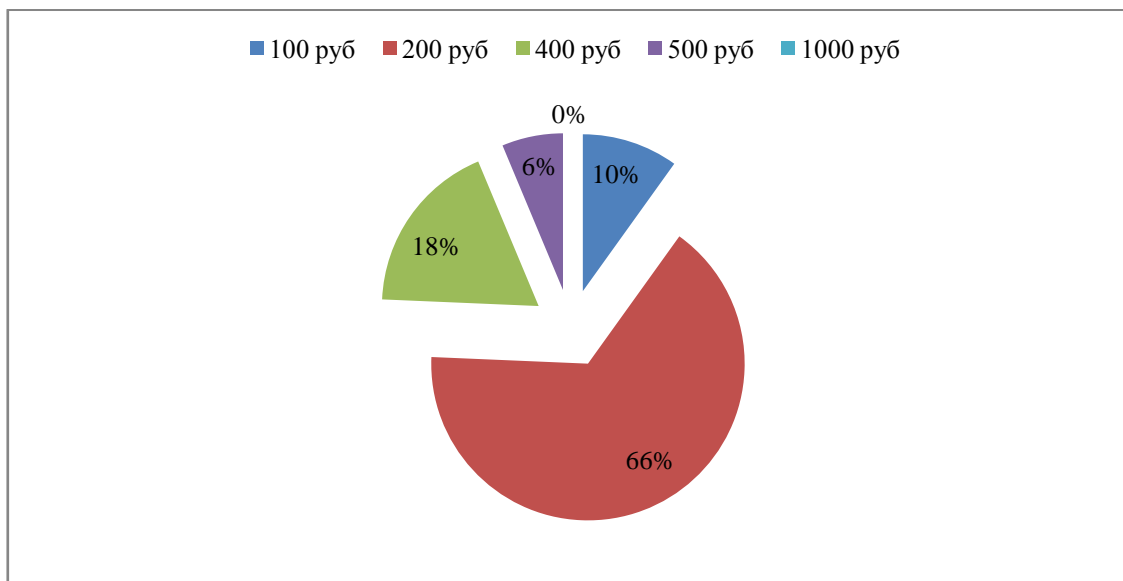


Рисунок 2.5 – Предпочитаемый ценовой диапазон среди респондентов

Среди респондентов 66 % готовы оплатить услугу за час работы около 200 рублей, 18 % – 100 руб., 10 % – 400руб., 6 % – 500 руб. Данный факт необходимо учитывать при формировании ценовой политики нашего агентства.

Ответы на пятый вопрос «К какой возрастной группе Вы относитесь?» представлены на рисунке 2.6 и распределились следующим образом:

- до 30 лет – 15 чел.,
- от 31 до 40лет – 66 чел.,
- более 40 лет – 42 чел.

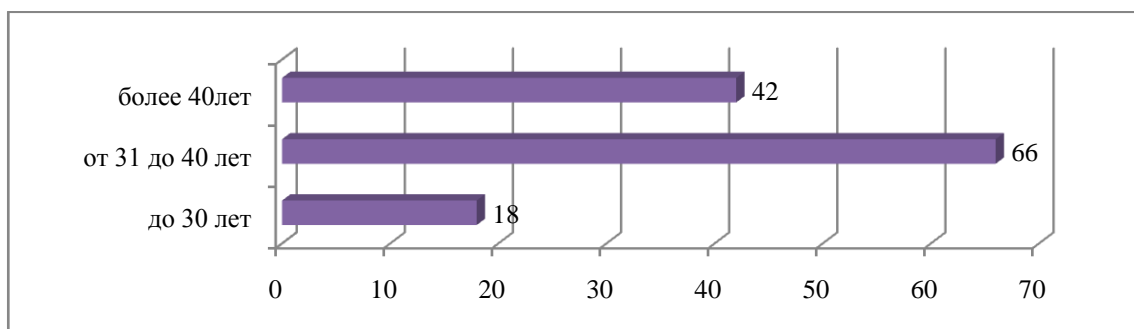


Рисунок 2.6 – Возраст респондентов

Большинство респондентов работоспособное население.

Полученные результаты на шестой вопрос «Ваш пол?» представим на рисунке 2.7

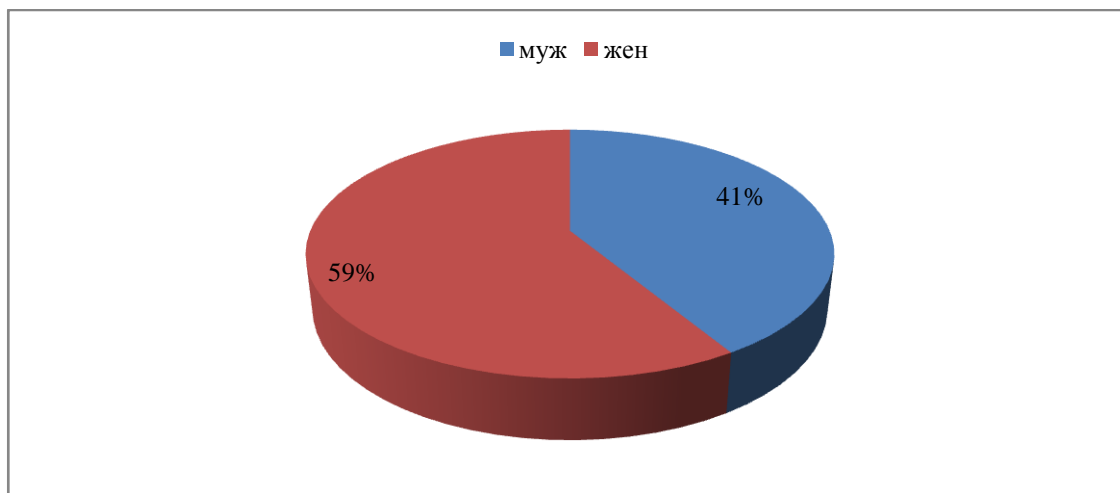


Рисунок 2.7– Половая принадлежность респондентов

Категорию опрошенных женщин составляют 59 %, а мужчин – 41 %.

Ответы на следующий вопрос «Каков Ваш род занятий?» определяет социальное положение среди опрошенных. Данные представлены на рисунке 2.8

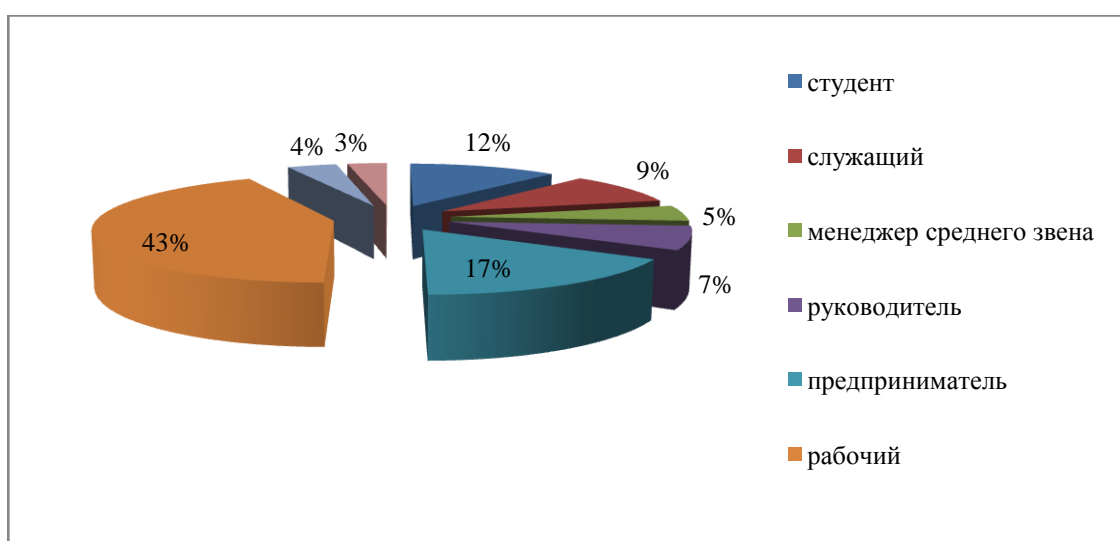


Рисунок 2.8– Социальное положение респондентов

Из числа опрошенных респондентов 43 % составляет рабочее население. Группа самозанятых граждан составляет 17 %. Управленческий персонал также формирует структуру потенциальных потребителей. К ним относятся 7 % руководителей, 5 % менеджеров среднего звена, 9 % служащих. Остальные 4 % домохозяек, 3 % представителей творческой профессии и 12 % студентов это те, респонденты, которые не нуждаются в услугах домашнего персонала.

И результаты ответов на последний восьмой вопрос «Каков ежемесячный уровень дохода вашей семьи?» наглядно продемонстрированы на нижнем рисунке 2.9

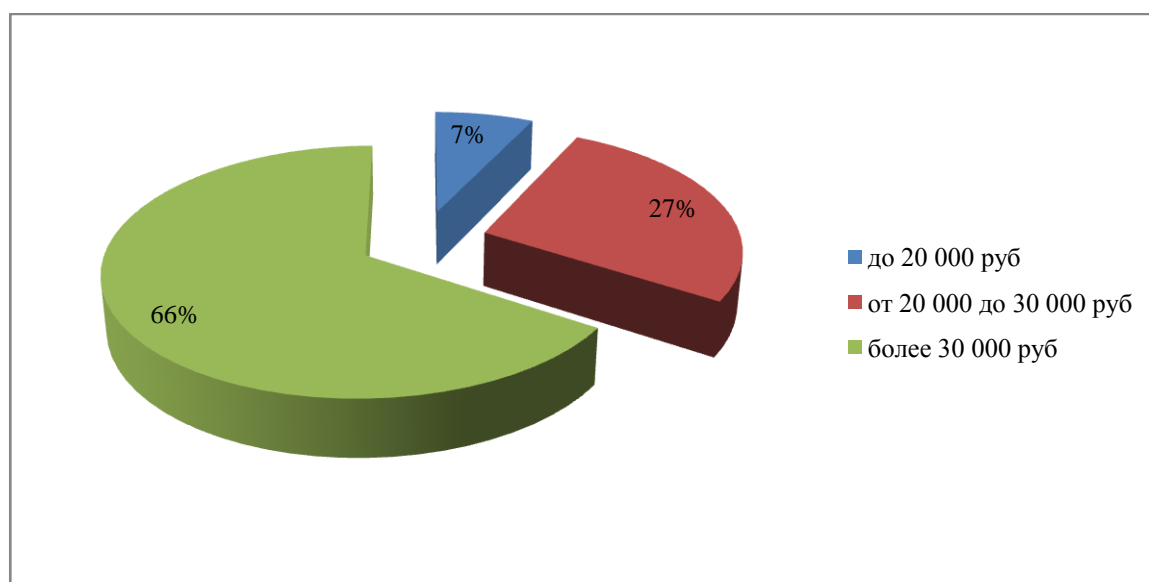


Рисунок 2.9– Совокупный семейный доход респондентов

Данный рисунок показывает, что совокупный доход семьи более 30000 рублей. К этой категории относится 66 % респондентов. Это большая часть наших потенциальных потребителей. С доходом от 20000 до 30000 тысяч составляет 27 %, а меньшую часть с доходом до 20000 рублей формируют 7 % опрошенных.

Таким образом, проведя маркетинговые исследования на территории Минусинска было установлено, что из 126 респондентов воспользоваться

услугами домашнего персонала готовы 111 человек. Выборка была случайной. Наиболее востребованными являются услуги няни, репетитора, гувернантки, водителя. За услугой респонденты готовы обратиться в кадровое агентство. Стоимость услуги домашнего персонала оценена респондентами в большей степени около 200 рублей за час работы. Женщин среди опрошенных чуть больше, чем мужчин. Большинство респондентов свыше 31 года, составляющее категорию работоспособного населения. Социальное положение формируется как из рабочего персонала, так из управленческого звена. Совокупный уровень семейного дохода респондентов составляет свыше 30 000 рублей в большей степени.

В целом, анализируя полученные данные, можно сказать, что услуги агентства по подбору домашнего персонала будут востребованы.

Наша деятельность будет направлена на предоставление качественных услуг.

Обозначим некоторые моменты, связанные с особенностями процесса работы организации.

На первом этапе при получении заявки происходит общение с менеджером агентства. Выясняются все требования к потенциальному работнику, оговариваются все сроки и стоимость услуг.

Второй этап – подбор и отбор кандидата. Клиенту будут предложены резюме подходящих соискателей и в случае выбора, назначается собеседование с кандидатом.

Третий этап – пробный день для потенциального работника. Ему проводят инструктаж, знакомят с семьей и обязанностями. Оплачивает труд домашнего персонала работодатель.

На четвертом этапе в случае согласования всех условий происходит заключение договора на оказание услуг с клиентом. В нем прописываются все гарантии и ответственности сторон.

В договоре на оказание услуг будет отражена стоимость за вознаграждение в размере 15-ти % от месячной зарплаты, выплачиваемой

нанимателем работнику. Договор может быть заключен на 1 месяц.

Услуги будут предоставляться и на непродолжительный период времени. Стоимость будет зависеть от стоимости месячного договора.

В приведенной ниже таблице 2.3 обозначены стоимость услуг агентства по подбору персонала и стоимость услуг потенциальных работников.

Таблица 2.3 – Стоимость услуг агентства и стоимость услуг работника

Категория домашнего персонала	Стоимость услуг персонала за месяц работы, руб.	Стоимость услуг агентства по найму персонала, руб.	
		стоимость однодневного договора, руб.	стоимость договора на месяц, руб.
Водитель	18 000	90	2 700
Гувернантка	18 000	90	2 700
Домработница	14 400	72	2 160
Няня	14 400	72	2 160
Повар	18 000	90	2 700
Репетитор (8 занятий в мес.)	3 200	60	480
Сиделка	12 000	60	1 800

2.4 Маркетинговый план

В комплекс мер маркетинговых планирований входит понятие называемое «продвижением». В учебнике Барышева А.Ф под продвижением понимаются различные способы сообщений, влияющие на людей посредством информирования, убеждения и напоминания о своем продукте или, как в нашем случае, услуге.[3]

Для нашего агентства домашнего персонала основными целями маркетинга являются:

- создание и поддержание репутации агентства;
- формирование клиентской базы с последующим ее расширением;
- продвижение услуг домашнего персонала в г. Минусинске и близлежащих территориях.

Целевой аудиторией нашего агентства являются семьи как конечные потребители и наемные работники как претенденты на оказание услуги.

В формировании ценовой политики учитывается факт присутствия конкурентов в г. Абакане, а так как наше агентство является новой организацией, аудитории не известной, целесообразно применить стратегию низких цен.

Средством продвижения услуг в нашем агентстве выбрана реклама как наиболее доступный и эффективный способ информирования.

Для наших целей будут использованы следующие виды рекламы:

- 1) Наружная реклама на здании офиса в виде композитного короба;
- 2) Реклама в автобусах на пассажирских креслах и бортах;
- 3) Листовки;
- 4) Реклама в местной информационной газете «Народная» с бесплатной доставкой в многоквартирные дома жильцов;
- 5) Использование социальных сетей в приложениях «ВКонтакте» и «Одноклассники»;
- 6) Создание сайта для нашего агентства.

В таблице 2.4 представим расчет затрат на выбранные нами средства рекламы.

Таблица 2.4 – Расходы на рекламные мероприятия

№ п/п	Наименование рекламных мероприятий	Затраты на ед. продукции, руб	Необходимое количество	Период размещения	Общие затраты за первый месяц, руб.	Планируемые затраты на второй месяц, руб.
1	2	3	4	5	6	7
1	Реклама в автобусе	3600	1 автобус	1 месяц	3600	3600
2	Листовки	1,5	3000 шт	1 месяц	4500	0

Окончание таблицы 2.4

1	2	3	4	5	6	7
3	Газета Народная	125	4 выхода в месяц	1 месяц	500	500
4	Создание сайта	5950	1 сайт	постоянно	5950	0
5	Композитный короб	15599	1шт	постоянно	15599	0
6	«ВКонтакте»	0	группа	постоянно	0	0
7	«Одноклассники»	0	группа	постоянно	0	0
Итого					30149	4100

2.5 Организационный план

Для осуществления деятельности нашего агентства на территории города Минусинска правовой статус выбран в качестве индивидуального предпринимателя (ИП) без образования юридического лица. Данная форма является наиболее подходящей и имеет ряд преимуществ относительно других правовых статусов, хотя и присутствуют определенные риски. Основные преимущества и недостатки ИП перечислим в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Преимущества и недостатки индивидуального предпринимательства

Преимущества ИП	Недостатки ИП
Упрощенный порядок регистрации и ведения бухгалтерской отчетности, возможность применения специальных налоговых режимов	Обязанность уплаты страховых взносов в случае отсутствия деятельности
ИП может распоряжаться своим имуществом по-своему усмотрению	По обязательствам отвечает всем своим имуществом лично
Штрафы значительно ниже, чем у юридических лиц	Сложная процедура получения кредита в банке
Упрощенная система по прекращению деятельности	Ограничения по многим видам деятельности

Специальный налоговый режим – УСН (упрощенная система налогообложения). Налогооблагаемая база – доходы по ставке 6 %.

Для начала деятельности ИП планируется приобрести необходимое оборудование и офисную мебель.

Агентство будет располагаться в арендованном офисном помещении, которое находится по адресу: г. Минусинск, ул. Тимирязева, 19. Общая площадь занимаемого помещения, состоящего из трех комнат – 54 м². Арендная плата составит 6 000 рублей в месяц. Помещение не требует ремонта. Режим работы агентства понедельник – пятница, с 9 до 18 часов.

На начальном этапе для работы в агентстве планируется привлечение минимальное количество персонала. В связи с этим штатное расписание будет таким как в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Штатное расписание агентства

№	Должность	Количество штатных единиц	Оклад, руб.	Всего в месяц, руб.
1	Офис-менеджер по работе с клиентами	1	18 000	18000
2	Менеджер по подбору персонала	1	18 000	18000

Офис-менеджер по работе с клиентами занимается ведением и сопровождением клиентской базы, поиском и привлечением клиентов, изучением рынка труда. Соблюдение условий, предшествующих успешному заключению договорных отношений, направленных на долгосрочное сотрудничество. Отвечает за организацию работы агентства.

Менеджер по подбору персонала занимается подбором и отбором, оценкой кандидатов для закрытия вакансий.

Наши сотрудники должны быть дипломированными работниками и обладать определенными человеческими качествами. Прежде всего, они должны быть целеустремленны, энергичны, честны.

2.6 Производственный план

Наше агентство будет располагаться в помещении общей площадью 54 м². Офис состоит из трех основных комнат. Для ведения нашей деятельности такое количество вполне достаточно. Поскольку первые впечатления от пребывания в фирме могут отразиться на дальнейшем сотрудничестве, в одной из комнат должна быть оборудована зона для клиентов и созданы условия комфортного пребывания посетителей. Здесь же расположен ресепшн. В следующей комнате будет находиться рабочий кабинет персонала, отвечающий условиям трудовой деятельности. Место для приема пищи для сотрудников также предусмотрено и расположено в отдельной комнате. Для организации рабочего процесса в агентстве необходимы оборудование, оргтехника и канцелярские товары. Поставщиками являются гипермаркет офисной мебели «Экспресс Офис», г. Абакан, ул. Горосова, 9 и ООО «ДНС Ритейл», г. Минусинск, ул. Абаканская, 50. Расходы на офисное оборудование и оснащение составим в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Расходы на оборудование и оснащение офиса агентства

№ п/п	Наименование	Необходимое количество	Цена за ед., руб	Стоимость, руб.
1	2	3	4	5
1	Зал ожидания:	–	–	–
1.1	Ресепшн в комплекте	1 шт.	24 655	24 655
1.2	Шкаф для одежды	1 шт.	6 142	6 142
1.3	Стеллаж стеклянный	1 шт.	5 389	5 389
1.4	Стеллаж угловой высокий	1 шт.	6 359	6 359
1.5	Диван	1 шт.	14 049	14 049
1.6	Мягкое кресло	2 шт.	10 319	20 638
1.7	Журнальный столик	1 шт.	3 443	3 443

Продолжение таблицы 2.7

1	2	3	4	5
1.8	Телевизор	1 шт.	8 999	8 999
2	Кабинет персонала	-	-	-
2.1	Стол левый	1 шт.	3 229	3 229
2.2	Стол правый	1 шт.	3 229	3 229
2.3	Тумба стационарная	2 шт.	3 516	7 032
2.4	Тумба для оргтехники	1 шт.	3 147	3 147
2.5	Полка навесная	2 шт.	1 349	2 698
2.6	Кресло для персонала	2 шт.	2 560	5 120
2.7	Кресло для клиента	2 шт.	2 284	4 568
2.8	Стеллаж широкий	1 шт.	5 389	5 389
3	Кухня для персонала	-	-	-
3.1	Мебель для кухни	1 комплект	9 827	9 827
3.2	Стол	1 шт	6 000	6 000
3.3	Стулья	2 шт	2 000	4 000
3.4	Микроволновая печь	1 шт	3 350	3 350
3.5	Чайник	1 шт	850	850
4	Оргтехника	-	-	-
4.1	Системный блок	2 шт	17 999	35 998
4.2	МФУ лазерное(копир, принтер, сканер)	1 шт	8 999	8 999
4.3	Монитор	2 шт	5 199	10 398
4.4	Клавиатура	2 шт	390	780
4.5	Мышь проводная	2 шт	190	380
4.6	Программное обеспечение	1 шт	2 499	2 499

Окончание таблицы 2.7

1	2	3	4	5
4.7	Маршрутизатор	1 шт	970	970
5	Канцелярские принадлежности	–	2 500	2 500
6	Аксессуары для дизайна офиса	–	5 000	5 000
	Итого		215 637	

Из данных таблицы 2.7 видно, что суммарные затраты на все необходимое оснащение офиса агентства домашнего персонала составят 215 637 рублей.

На этапе проведения маркетингового исследования было установлено, что из 126 опрошенных респондентов воспользоваться услугами домашнего персонала готовы 111 человек. Это наши потенциальные клиенты. Потребность в услугах распределилась так, как показано на рисунке 2.10.

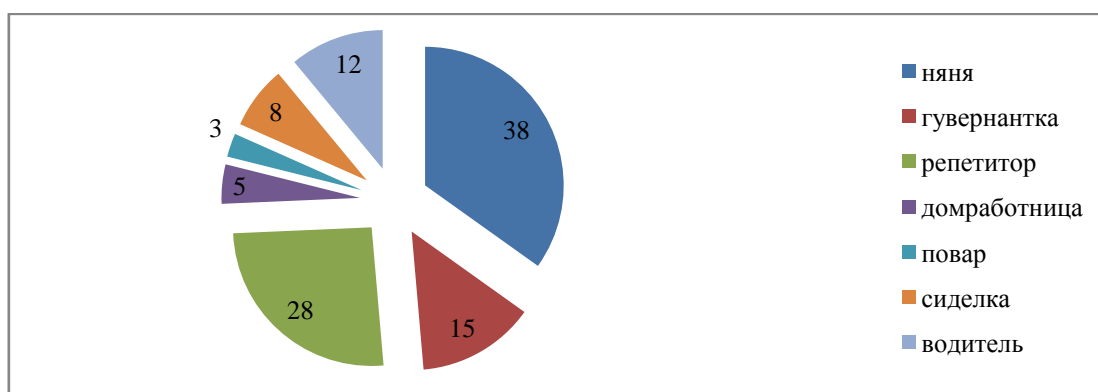


Рисунок 2.10 – Потенциальная потребность в услугах домашнего персонала

Диаграмма на рисунке показывает, что мы могли бы на начальном этапе нашей деятельности составить 38 договоров на няню, 15 – на

гувернантку, 28 – на репетитора, 5 – на домработницу, 3 – на повара, 7 – на сиделку, 12 – на водителя. На начальном этапе деятельности загрузка по оказанию услуг агентством не может быть 100 %. Планируется заключение договоров из неполной загруженности. Агентство начинает свою работу с января 2019 года. Расчет объема продаж прогнозной выручки по договорам на домашний персонал за январь 2019 года представим в таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Прогнозируемый объем продаж за январь 2019 года

Категория домашнего персонала	Количество дневных договоров, шт.	Стоимость однодневного договора, руб.	Количество месячных договоров, шт.	Стоимость договора на месяц, руб.	Выручка по дневным договорам, руб.	Выручка по месячным договорам, руб.	Общая выручка за январь, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Водитель	10	90	5	2 700	900	13 500	14 400
Гувернантка	4	90	6	2 700	360	16 200	16 560
Домработница	31	72	2	2 160	2 232	4 320	6 552
Няня	3	72	15	2 160	216	32 400	32 616
Повар	23	90	1	2 700	2 070	2 700	4 770
Репетитор (8 занятий в месяц)	7	60	11	480	420	5 280	5 700
Сиделка	14	60	3	1 800	840	5 400	6 240
Итого	92	–	43	–	7 038	79 800	86 838

Расчет объема продаж прогнозной выручки по договорам на домашний персонал за февраль 2019 года представим в таблице 2.9.

Таблица 2.9 – Прогнозируемый объем продаж за февраль 2019 года

Категория домашнего персонала	Количество дневных договоров, шт.	Стоимость однодневного договора, руб.	Количество месячных договоров, шт.	Стоимость договора на месяц, руб.	Выручка по дневным договорам, руб.	Выручка по месячным договорам, руб.	Общая выручка за февраль, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Водитель	10	90	5	2 700	900	13 500	14 400

Окончание таблицы 2.9

1	2	3	4	5	6	7	8
Гувернантка	4	90	6	2 700	360	16 200	16 560
Домработница	31	72	2	2 160	2 232	4 320	6 552
Няня	3	72	15	2 160	216	32 400	32 616
Повар	23	90	1	2 700	2 070	2 700	4 770
Репетитор (8 занятий в мес.)	35	60	17	480	2 100	8 160	10 260
Сиделка	11	60	5	1 800	660	9 000	9 660
Итого	92	–	43	–	7 038	79 800	86 838

Расчет объема продаж прогнозной выручки по договорам на домашний персонал за март 2019 года представим в таблице 2.10.

Таблица 2.10 – Прогнозируемый объем продаж за март 2019 года

Категория домашнего персонала	Количество дневных договоров, шт.	Стоимость однодневного договора, руб.	Количество месячных договоров, шт.	Стоимость договора на месяц, руб.	Выручка по дневным договорам, руб.	Выручка по месячным договорам, руб.	Общая выручка за март, руб.
Водитель	15	90	8	2 700	1 350	21 600	22 950
Гувернантка	8	90	9	2 700	720	24 300	25 020
Домработница	6	72	3	2 160	432	6 480	6 912
Няня	46	72	23	2 160	3 312	49 680	52 992
Повар	5	90	2	2 700	450	5 400	5 850
Репетитор (8 занятий в мес.)	35	60	17	480	2 100	8 160	10 260
Сиделка	11	60	5	1 800	660	9 000	9 660
Итого	126	–	67	–	9 024	124 620	133 644

Расчет объема продаж ежемесячной прогнозной выручки по договорам на домашний персонал за апрель 2019 года представим в таблице 2.11.

Таблица 2.11 – Прогнозируемый объем продаж за апрель 2019 года

Категория домашнего персонала	Количество дневных договоров, шт.	Стоимость однодневного договора, руб.	Количество месячных договоров, шт.	Стоимость договора на месяц, руб.	Выручка по дневным договорам, руб.	Выручка по месячным договорам, руб.	Общая выручка за апрель, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Водитель	20	90	10	2 700	1 800	27 000	28 800
Гувернантка	24	90	12	2 700	2 160	32 400	34 560
Домработница	8	72	4	2 160	576	8 640	9 216
Няня	62	72	30	2 160	4 464	64 800	69 264
Повар	6	90	2	2 700	540	5 400	5 940
Репетитор (8 занятий в мес.)	46	60	22	480	2 760	10 560	13 320
Сиделка	14	60	6	1 800	840	10 800	11 640
Итого	180	–	86	–	13 140	159 600	172 740

Предполагаемая выручка за месяца с апреля по декабрь будет одинаковой. Выручка по договорам за оставшийся период с апреля по декабрь составит в размере 1 554 660 рублей (172 740 рублей * 9 месяцев)

Общая выручка за 2019 год составит 1 861 980 рублей (86 838 * 2 + 133 644 + 172 740 * 9). На 2020 год прогнозная выручка предполагается в размере 2 072 880 рублей (172 740 рублей * 12 месяцев).

Таким образом, выручка агентства от услуг по договорам за 2019 год составит 1 861 980 рублей и за 2020 год – 2 072 880 рублей.

2.7 Финансовый план

Источником всех затрат на финансирование проекта являются собственные средства. Для обеспечения работы агентства транспортом имеется автомобиль владельца.

Рассчитаем потребность в финансовых ресурсах на начальном этапе в таблице 2.12.

Таблица 2.12 – Единовременные затраты

Единовременные затраты на открытие агентства	Сумма вложений, руб.
1	2
Регистрация ИП	800
Открытие счета	2 500
Транспортные расходы	2 000
Аренда	6 000
Закупка оборудования	215 637
Реклама	30 149
Прочие расходы	6 000
Итого	265 586

Расчеты таблицы 2.12 показывают, что для осуществления проекта на стадии вложения нам потребуется 265 586 рублей. Привлечение заемных средств не требуется.

Определим, будет ли целесообразным вложение собственных средств в бизнес. Для этого оценим экономическую эффективность от деятельности агентства.

Представим в таблице 2.13 структуру постоянных и переменных расходов в месяц.

Таблица 2.13 – Постоянные и переменные расходы за месяц

Постоянные расходы		Переменные расходы	
Вид расходов	Сумма, руб.	Вид расходов	Сумма, руб.
1	2	3	4
Аренда	6 000	Канцелярские принадлежности	2 000
Ведение счета	1 500	Реклама	4 100
Абонентская плата за интернет	550	Транспортные расходы	4 500
Абонентская плата за телефон	1 500	Прочие расходы	5 000
Коммунальные платежи	7 000	–	–
Электроэнергия	800	–	–
Заработная плата	36 000	–	–
Страховые взносы на работников	10 800	–	–
Итого постоянных расходов в месяц	64 150	Итого переменных расходов в месяц	15 600

В агентстве заработная плата начисляется на двух работников одинаковая и составляет 18 000 рублей.

На 2019 год согласно ст.426 «Тарифы страховых взносов в 2017 – 2020 годах» НК РФ тарифы на работников индивидуальных предпринимателей составляют 30 % от ежемесячной заработной платы. [1]

- на обязательное пенсионное страхование (ОПС) – 22 %
- на обязательное социальное страхование (ОСС) – 2,9 %
- на обязательное медицинское страхование (ОМС) – 5,1%

На одного работника сумма страховых взносов составит 5 400 рублей в месяц.

Далее рассчитаем пороговую выручку за месяц, называемую «точкой безубыточности». [11] Определив данный показатель, мы увидим изменение выручки до того предела, при котором прибыль обращается в ноль.

Точку безубыточности определим по формуле 2.1

$$\text{Точка безубыточности} = \frac{\text{Выручка} * \text{Постоянные расходы}}{\text{Выручка} - \text{Переменные расходы}} \quad (2.1)$$

$$\text{Точка безубыточности} = \frac{86\,838 * 64\,150}{86\,838 - 15\,600} * 100 \% = 78\,197,84 \text{ руб.}$$

Рассчитаем по формуле (2.2) показатель запаса прочности, определяющий на сколько процентов можно изменять выручку, чтобы оказаться в точке безубыточности.

$$\text{Запас прочности} = \frac{(\text{Выручка} - \text{Точка безубыточности})}{\text{Выручка}} * 100 \% \quad (2.2)$$

$$\text{Запас прочности} = \frac{(86\,838 - 78\,197,84)}{86\,838} * 100 \% = 10 \%$$

Таким образом, если в нашем агентстве ежемесячная выручка будет составлять 78 197,84 рубля, то прибыль будет нулевой. А коэффициент запаса прочности показывает, что, если выручка будет сокращаться менее, чем на 10 %, то агентство будет получать прибыль, в противном случае – убыток.

Постоянные расходы за год составят 769 800 (64 150 * 12) рублей, а переменные 187 200 (15 600 * 12) рублей.

Согласно гл. 34 «Страховые взносы» НК РФ индивидуальный работник должен производить выплаты за себя в виде фиксированного платежа на пенсионное и медицинское страхования.[1]

На 2019 год установлен фиксированный платеж:

– на ОПС – 29 354 рублей и 1 % от дохода, свыше 300 000 рублей.

– на ОМС – 6 884 рублей.

Суммарный доход за 2019 год составил 1 861 980 рублей. Дополнительная плата на ОПС составит 15 619,8 ((1 861 980 – 300 000) * 1 %) рублей.

Общая сумма страховых взносов ИП за себя в 2019 году составит 51 857,80 (29 354 + 15 619,8 + 6 884) рублей.

Налог ИП по УСН в 2019 году составит 111 718,80 (1 861 980 * 6 %) рублей.

В таблице 2.14 отразим результат деятельности агентства за период с 1 января по 31 декабря 2019 года.

Таблица 2.14 – Результаты деятельности агентства за 2019 год

Доходы	Сумма, руб.	Расходы	Сумма, руб.
Выручка	1 861 980	Единовременные затраты	265 586
		Постоянные затраты	769 800
		Переменные затраты	187 200
		Страховые взносы на ИП	51 857,80
		Налог по УСН	111 718,80
Итого доходов	1 861 980	Итого расходов	1 386 162,26
Прибыль	475 817,40	–	–

Данные таблицы 2.14 показывают, что в результате деятельности предполагается получение прибыли в размере 475 817, 40 рублей.

Рассчитаем период, за который потраченный предпринимателем капитал окупится и начнет приносить прибыль, т.е. срок окупаемости, по формуле (2.3)

$$\text{Срок окупаемости} = \frac{\text{Единовременные затраты}}{\text{Чистая прибыль}} \quad (2.3)$$

$$\text{Срок окупаемости} = \frac{265\,586}{475\,817,40} = 0,56 \text{ года}$$

Рентабельность продаж рассчитаем по формуле (2.4)

$$\text{Рентабельность продаж} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Выручка}} \quad (2.4)$$

$$\text{Рентабельность продаж} = \frac{475\,817,40}{1\,861\,980} * 100 \% = 25,6 \%$$

Таким образом, за первый год выявлен результат:

- чистая прибыль в размере 475 817,40 рублей;
- рентабельность продаж 25,6 %;
- срок окупаемости около 6 месяцев.

2.8 Анализ рисков

На этапах ведения хозяйственной деятельности предприятия могут возникнуть незапланированные и непредвиденные события, которые могут оказать как положительное воздействие на фирму, так и отрицательное.

В процессе деятельности агентства домашнего персонала не исключена вероятность наступления неблагоприятных событий.

Возможные рискованные ситуации:

- риски, связанные человеческим фактором.

Имидж агентства напрямую связан с соискателями, оказывающие непосредственно сами услуги по ведению домашнего хозяйства. От их недобросовестного отношения к работе пострадает и репутация агентства. Не исключено нарушение договорных отношений и самим работодателем.

Для предупреждения подобных рисков необходимо большое внимание уделять процессу оценки и тестирования подбираемого персонала. На начальном этапе интервью выявить психологические особенности кандидата, его соответствие заявленным требованиям заказчика, проявлять заинтересованность в результатах собеседования между работодателем и соискателем.

– внутренние и внешние риски.

Внутренние риски связаны с собственными сотрудниками агентства. Присутствует риск принять на работу не компетентных работников, хотя и дипломированных. Сотрудник может стремиться найти работу, но будет не заинтересован в результатах труда.

Предупредить последствия таких рисков можно на этапе собеседования и в процессе дальнейшего взаимодействия создавать достойные условия для стимулирования и саморазвития работника.

Риск с созданием собственной базы данных также является не мало важным. На всех стадиях развития агентства следует контролировать и анализировать базу данных, проверять ее на актуальность и соответствия действительности, необходим постоянный мониторинг рынка труда.

Риск, связанный с самим предпринимателем. Отсутствие опыта ведения бизнеса также может повлиять развитие агентства.

Для лучшего понимания процесса работы на протяжении всей своей жизни заниматься саморазвитием и повышением квалификации в менеджменте.

Со стороны внешних источников риска самым опасным может оказаться снижение или отсутствие спроса на услуги домашнего персонала. Это может стать реальной угрозой для банкротства агентства.

Решением в такой ситуации будет расширение деятельности. В случае успешной реализации проекта предполагается оказание услуг в подборе персонала для организаций. В Минусинске широко развита торговая деятельность и в процессе опроса, посредством общения с

предпринимателями выявлена скрытая потребность в продавцах с хорошей репутацией. Многие предприниматели имеют образование, не связанное с менеджментом и им не хватает инструментов взаимодействия с персоналом.

Наблюдается большая текучесть кадров во всех сферах торговли. Есть идея создания центра развития населения при успешной деятельности агентства.

Возможность политических рисков также следует учитывать. Нестабильная политическая ситуация в мире и напряженные отношения между лидерами государств способствуют ухудшению экономики как нашей стране, так всему миру в целом. К сожалению, повлиять на такую ситуацию не представляется возможным. Для своевременного принятия решений в области управления агентством необходимо быть в курсе политических и экономических мировых событий.

Но, несмотря на все обозначенные выше риски, попробовать осуществить идею создания кадрового агентства все же стоит. Сам процесс работы с персоналом довольно интересный. Результаты исследований предполагают благоприятный исход. В случае неудачного исхода будущим предпринимателем предусмотрен резерв собственного капитала, достаточный для того, чтобы покрыть все предстоящие обязательства. Для осуществления идеи открытия агентства потребуется не большой стартовый капитал в сумме 265 586 рублей. Поэтому будущий предприниматель готов к принятию решений для реализации проекта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью выпускной квалификационной работы являлась разработка бизнес-плана открытия кадрового агентства на территории города Минусинска.

Для достижения поставленной цели бакалаврской работы были определены задачи:

- 1) рассмотреть основные теоретические аспекты бизнес-планирования;
- 2) ознакомиться с особенностями современных кадровых агентств;
- 3) разработать бизнес-план открытия кадрового агентства в городе Минусинск;
- 4) оценить экономическую эффективность проекта.

По результатам проведенного исследования делаем выводы:

В первой главе теоретической части рассмотрены основные аспекты бизнес-плана, определена его сущность и роль в экономической деятельности России.

Бизнес-план представляет собой особый документ, в котором разработаны мероприятия по реализации бизнес-идеи в готовый проект, обоснованы его сроки и объемы реализации.

Бизнес-план необходим для организаций, для ее отдельных подразделений, для привлечения инвесторов. Без него не обойтись при разработке инвестиционных проектов. Он необходим, когда требуется финансовая помощь со стороны государства.

В Российской экономике бизнес-план является важным инструментом в руках предпринимателей и руководителей, овладев которым, можно эффективно управлять своей организацией.

К основным элементам бизнес-плана относят его разделы, которые состоят из титульного листа, резюме, описания отрасли бизнес-идеи и характеристик организации, анализа рынка, маркетингового, организационного, производственного и финансового планов, оценки возможных рисков и приложений.

В зависимости от специфики деятельности организации и масштабов проекта разделы бизнес-плана могут отличаться, но в основном во многом схожи.

Таким образом, задача ознакомления с основными теоретическими аспектами бизнес-планирования выполнена.

В работе рассмотрены особенности современных кадровых агентств .

Кадровые агентства являются коммерческими организациями, оказывающие посреднические услуги на рынке труда по подбору персонала. Услуги могут оказываться для организаций, нуждающихся в сотрудниках и для частных лиц, которым требуется помощь со стороны домашнего персонала.

Кадровые агентства отличаются друг от друга во видах предоставления услуг. В своей работе используют различные методы оценки и подбора персонала.

Таким образом, вторая поставленная задача выпускной работы выполнена.

Во второй проектно-аналитической части разработан бизнес-план открытия кадрового агентства, занимающегося подбором домашнего персонала.

Бизнес-план разработан для ведения предпринимательской деятельности на территории города Минусинск.

Кадровое агентство будет оказывать услуги по подбору няни, гувернантки, репетитора, домработницы, повара, сиделки, водителя.

Открытие агентства планируется в январе 2019 года. Проект финансируется за счет собственных средств.

Единовременные затраты составят 265 586 рублей.

Организационно-правовая форма выбрана в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица.

Налоговый режим – УСН (упрощенная система налогообложения)

Налогооблагаемая база – доходы по ставке 6 % .

На этапе осуществления деятельности возможны риски связанные с человеческим фактором, внутренние и внешние риски, политические риски.

Выручка агентства от услуг за период работы с января по декабрь 2019 года составит 1 861 980 рублей и за 2020 год – 2 072 880 рублей.

Рентабельность продаж равна 25,6 % .

За первый год деятельности агентства предполагается получение прибыли размере 475 817,40 рублей.

Срок окупаемости проекта около 6 месяцев.

Таким образом, проект по открытию кадрового агентства является эффективным.

Вывод: цель выпускной квалификационной работы достигнута, все задачи выполнены.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

Б – валюта баланса

В – выручка

$V_{кр}$ – порог рентабельности

$V_{пр}$ – запас финансовой прочности

Ед – единица

Кд.а. – коэффициент деловой активности

Крен – коэффициент рентабельности

Кр – объем продаж

НК РФ – налоговый кодекс Российской Федерации

ОМС – обязательное медицинское страхование

ОПС – обязательное пенсионное страхование

ОСС – обязательное социальное страхование

Π_v – валовая прибыль

Прв – прибыль валовая

Руб – рублей

УСН – упрощенная система налогообложения

Шт – штук

ФС – суммарные постоянные издержки

Qкр – точка безубыточности

P – цена за единицу продукции

VC – суммарные переменные издержки

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Налоговый кодекс РФ. Части первая и вторая (с дополнениями и изменениями) / Мубаракшин, Р. – Москва: Эксмо, 2018. – 1120 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации – Москва: АСТ, 2018. – 272 с.
3. Барышев, А. Ф. Маркетинг. Учебник /А. Ф. Барышев. – Москва: Академия, 2014. – 224 с.
4. Баскакина, Т. Техники успешного рекрутмента. Книга / Т. Баскакина. – Москва: Альпина Паблицер, 2018.– 288 с.
5. Воронова, Е. Ю. Управленческий учет. Учебник / Е. Ю. Воронова. – Москва: Юрайт, 2014. – 590 с.
6. Гак, В. Г. Новый французско-русский словарь. Учебник / В. Г . Гак, К. А. Ганшина. – Москва: Дрофа, 2010. – 1195 с.
7. Галенко, В. П. Бизнес-планирование в условиях открытой экономики Учебник / В. П. Галенко. – Москва: Академия, 2008. – 288 с.
8. Гладкий, А. А. Поиск персонала с помощью компьютера. Как сэкономить на кадровом агентстве. Книга / А. А. Гладкий. – Москва: ЛитРес, 2013. – 183 с.
9. Головань, С. И. Бизнес-планирование и инвестирование. Учебник / С. И. Головань, М. А. Спиридонов. Ростов-на-Дону :Феникс, 2008. – 302 с.
10. Горемыкин, В.А. Планирование на предприятии. Учебник / В.А. Горемыкин. – Москва: Юрайт, 2016.– 858 с.
11. Ивашкевич, В. Б. Бухгалтерский управленческий учет. Учебник / В. Б. Ивашкевич. – Москва: Магистр: Инфра-М, 2015. – 448 с.
12. Каменев, Н. Г. Маркетинговые исследования Учебник / Н. Г. Каменев, В. А Поляков. – Москва: Вузовский учебник, 2007. – 439 с.
13. Карамов, О. Г. Бизнес-планирование. Учебно-практическое пособие / О. Г. Карамов. – Москва: ЕАОИ, 2010. – 124 с.

14. Карташов, С. А. Рекрутинг. Найм персонала. Книга / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев. – Москва: Экзамен, 2014. – 319 с.
15. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Учебник /А. Я. Кибанов. – Москва: Инфра-М, 2009. – 512 с.
16. Кондратьева, М. П., Баландина, Е. В., Трефилова, Е. С. Бизнес-планирование. Учебное пособие /М. П. Кондратьева, Е. В. Баландина, Е. С. Трефилова. УлГТУ: Ульяновск, 2014. – 144 с.
17. Купцова, Е. В. Бизнес-планирование Учебник /Е. В. Купцова. Москва: Юрайт, 2017. – 435 с.
18. Лапыгин, Ю. Н., Лапыгин, Д. Ю. Бизнес-план Практическое пособие / Ю. Н. Лапыгин, Д. Ю. Лапыгин. Москва: Омега – Л, 2008. – 350 с.
19. Орлова, П. Бизнес-планирование Учебник для бакалавров / П. Орлова. – Москва: Дашков и К, 2016. – 288 с.
20. Семиглазов, В. А. Бизнес-планирование Учебное пособие /В. А. Семиглазов. Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. – 89 с.
21. Сергеев, А. А. Бизнес-планирование. Учебник /А. А. Сергеев. – Москва: Юрайт, 2017. – 463 с.
22. Смирнова, О. П. Бизнес-планирование. Учебное пособие / О. П. Смирнова, С. В. Беляева. – ИГХТУ: Иваново, 2015. – 140 с.
23. Стрекалова, Н. Д. Бизнес-планирование. Учебное пособие / Н. Д. Стрекалова. – Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 352 с.
24. Тибилова, Т. Как качественно оценить человека. Настольная книга менеджера по персоналу. Книга /Т. Тибилова, В. Кузьмин. – Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 352 с.
25. Торосян, Е. К. Бизнес-планирование. Учебное пособие / Е. К. Торосян, Л. П. Сажнева, А. В. Варзунов. Университет ИТМО: Санкт-Петербург, 2015. – 90 с.
26. Турчинов, А. И. Управление персоналом. Учебник /А. И. Турчинов. – Москва: РАГС, 2008. – 606 с.

27. Ушаков, И. И. Бизнес-план. Книга / И. И. Ушаков. – Санкт Петербург: Питер, 2008. – 224 с.
28. Черчилль, Г., Браун, Т. Маркетинговые исследования. Учебник / Г. Черчилль, Т. Браун. Санкт-Петербург: Питер, 2007. – 704 с.
29. Чилипенко, Ю. Ю. Работодатель и кадровые агентства в процессе принятия кадровых решений. / Ю. Ю. Чилипенко / Труды молодых ученых и аспирантов / ВВАГС – Н. Новгород, 2011. – 216 с.
30. Деловой мир [Электронный ресурс]: Сетевое издание редакции «Издательский дом «Комсомольская правда». – Режим доступа: <http://www.kp.ru>.
31. Об Ассоциации центров содействия трудоустройству выпускников и студентов учреждений профессионального образования [Электронный ресурс]: Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края. – Режим доступа: <http://www.trud.krskstate.ru>.
32. О системе образования [Электронный ресурс]: Управление образования. – Режим доступа: <http://www.uo-minusinsk.ru>
33. О технологии поиска [Электронный ресурс]: HR – Сообщество и публикации. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>.
34. О численности населения г. Минусинска [Электронный ресурс]: Федеральная служба статистики по Красноярскому краю. – Режим доступа: <http://www.krasstat.gks.ru>
35. Официальные данные г. Минусинск [Электронный ресурс]: // Официальный сайт муниципального образования г. Минусинск. – Режим доступа: <http://www.minusinsk.info>
36. Приказ Минфина России от 02.07.2010 № 66 н [Электронный ресурс] / Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
37. Федеральный закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. От 07.03.2018) [Электронный ресурс] // Законодательство Российской федерации. – Режим доступа: <http://www.fzrf.su/text/zakon/o-zanyatosti-naseleny-1032-1/>

