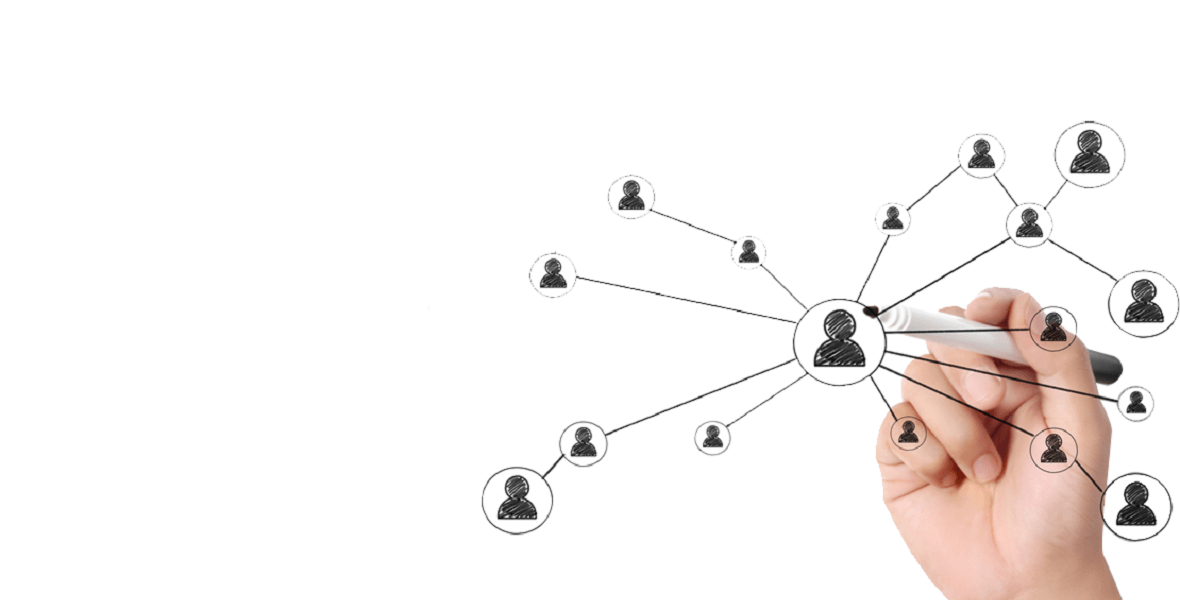
## 1. Краткий инвестиционный меморандум

Для многих людей основным барьером на пути к открытию собственного дела являются серьезные капиталовложения. Однако существуют идеи, которые не требуют больших денег для реализации. Как правило, это касается тех сфер бизнеса, где вы выступаете в качестве посредника. Так, например, вы можете организовать компанию по предоставлению услуг грузчиков и разнорабочих. Успешным примером организации бизнеса в данной нише является опыт компании «Персональное решение». На данный момент компания развивается по партнерской сети с помощью франчайзинга. Суть организации и ведения бизнеса по аренде персонала рассматривается на примере открытия компании по франшизе «Персонального решения».



У данного вида бизнеса есть своя специфика, которая состоит в сложности взаимодействия с рабочими. Однако компания «Персональное решение» разработала ряд инструментов и пошаговых инструкций, которые помогают начинающему предпринимателю преодолеть сложности, связанные с организацией работ на объектах, заключением договоров, установлением ставки заработной платы, а также привлечением как клиентов, так и рабочих. Успех реализации проекта определяется наличием уникальной внутренней IT-системы по работе с клиентами и персоналом.

Для открытия компании по аутсорсингу рабочего персонала не требуются капитальные вложения. Отсутствуют такие статьи затрат как закупка товара на склад или оборудование для торговой точки. Кроме того, нет оборотного капитала, то есть нет денежных средств, замороженных в товаре. Еще одно преимущество — низкая точка безубыточности. Операционная прибыль начинает поступать уже в первый месяц работы организации.

Первоначальные инвестиции — 338 000 руб.

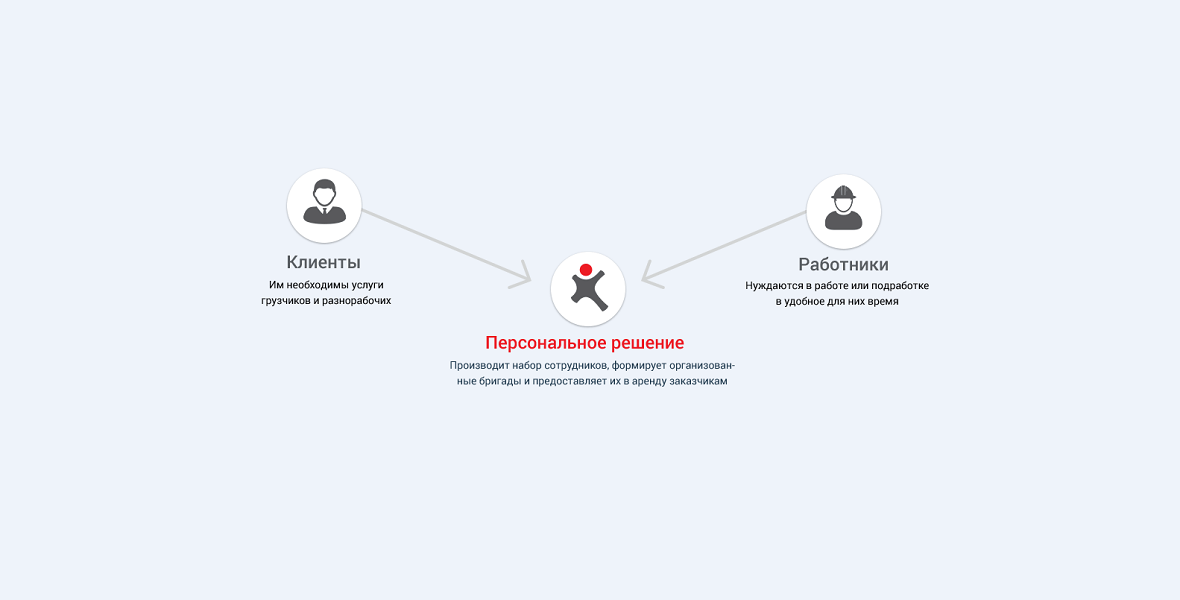
Срок окупаемости инвестиций — 5 месяцев.

## 2. Описание бизнеса, продукта или услуги

Услуга компании заключается в предоставлении частным лицам и организациям грузчиков и разнорабочих в аренду на определенный срок.

Заказчикам нужны временные работники без специальной квалификации. Например, на предприятие срочно требуются рабочие для разгрузки фуры с товаром. Проблемы самостоятельного привлечения такого рода сотрудников состоят в том, что они зачастую не выполняют работу надлежащего качества и в нужный срок. Таким образом заказчик, самостоятельно нанимающий рабочих по объявлению, берет на себя риск того, что последние придут на работу в нетрезвом состоянии либо выполнят заказ не полностью. Это приведет к задержкам в производственном процессе и, в конечном итоге, к потере денег.

Для того, чтобы нивелировать данный риск, организация обращается в компанию «Персональное решение».



Компания по аутсорсингу рабочего персонала фактически выполняет роль отдела кадров для заказчика. Обращаясь в данную организацию, заказчик получает гарантию того, что работы будут выполнены точно в срок и в соответствии с заявленными требованиями. Все, что требуется от заказчика — заключить договор, принять работу и произвести оплату.

Основной капитал такой компании состоит из нематериальных активов — наличия базы контактов рабочих. Именно от количества и качества установленных контактов зависит успех реализации заказов.

Добавленная стоимость в этом случае формируется из таких услуг как организация работы на объекте, создание бригады, назначение бригадира, оперативная замена сотрудников на объекте, контроль за достижением результата, регулирование конфликтных ситуаций.

Наценка на услуги рабочих составляет 30-40%.

Тем не менее для заказчика обращение в организацию по аутсорсингу рабочего персонала является наиболее экономичным решением по сравнению с содержанием штата работников, востребованных только время от времени.

## 3. Описание рынка сбыта

Компания «Персональное решение» работает в формате аутсорсинга на рынке рабочей силы. Она предоставляет разнорабочих как для организаций, так и для частных лиц.

**Частным лицам** грузчики и разнорабочие нужны, как правило, во время переезда и смены места жительства. Обычно требуются работы следующего назначения:

1. Покрасочные работы;
2. Погрузо-разгрузочные работы;
3. Земляные работы;
4. Уборка снега зимой;
5. Другие работы, не требующие специальных навыков.

**Организации**, являющиеся потенциальными клиентами компании, характеризуются наличием следующих объектов:

1. Стройки;
2. Магазины;
3. Склады;
4. Производства;
5. Заводы;
6. Фабрики;
7. Супермаркеты;
8. Гипермаркеты;
9. Порты.

Заказы от предприятий приносят 80 % прибыли. Поэтому компания по аренде персонала ориентируется именно на работу с крупными организациями, которые единовременно заказывают выполнение большого объема работ.

Для целевых клиентов основные преимущества сотрудничества с компанией «Персональное решение» состоит в экономии денежных средств на содержание штата рабочих. Кроме того, многие заводы и фабрики работают по гибкому графику поставок. Такой формат подразумевает, что объем груза и время доставки становятся известны в последний момент, и заводу необходимо в короткие сроки собрать бригаду из нужного количества рабочих. Единственным решением для предприятия является обращение к компании, которая специализируется на аутсорсинге рабочего персонала. В этом случае клиент экономит временные и финансовые ресурсы. Он платит только за результат.

Прямыми конкурентами компании «Персональное решение» являются те организации, которые занимаются предоставлением аренды производственного персонала. Даже в крупных городах подобных компаний мало. А во многих небольших городах прямая конкуренция попросту отсутствует. При этом емкость рынка огромная. Любая строительная организация, сеть супермаркетов, производственное предприятие формируют спрос на данный вид услуг.

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны проекта** | **Уязвимые стороны проекта** |
| 1. Узнаваемость компании за счет масштаба деятельности;  2. Безупречная репутация компании;  3. Детально разработанный маркетинговый план с расчетом рентабельности отдельных инструментов;  4. На начальном этапе бизнеса нет необходимости арендовать офисное помещение и расширять штат сотрудников;  5.Отсутствие оборотного капитала, вся работа основана на использовании человеческого ресурса;  6. Сайт с высокой конверсией;  7 . Отлаженная система организации всех этапов проведения работ на объектах;  8. Разработанные формы договоров, учитывающие возникновение непредвиденных обстоятельств;  9. Система учета и выдачи заработной платы. | 1. Возможность недобропорядочного поведения со стороны рабочих. |
| **Возможности и перспективы** | **Угрозы внешней среды** |
| 1. Прочная репутация обеспечивает стабильный рост клиентов;  2. Возможности развития масштаба компании в течение полугода, привлечение сотрудников, аренда офиса;  3. Перспектива выхода на крупных заказчиков и заключение договоров на выполнение большого объема работ. | 1. Возникновение прямых конкурентов с государственной поддержкой. |

Основным конкурентным преимуществом компании «Персональное решение» является выдающееся качество оказываемых услуг. Для этого необходимо грамотное формирование базы рабочих, привлекаемых на заказы. Чем больше база, тем лучше. По статистике, примерно 20% населения работают в сегменте low-cost. Этот сегмент включает в себя низкооплачиваемые работы, не требующие специальной квалификации. То есть если население города N составляет 1 000 000 человек, то есть потенциальная возможность создать базу из 200 000 человек.

Компания «Персональное решение» обладает уникальными инструментами для формирования и ведения базы. Компоненты действующей IT-системы:

1. Личное дело на каждого рабочего;
2. Учет местоположения объекта, а также адрес проживания каждого рабочего;
3. Рейтинг рабочих в зависимости от количества и качества выполненных заказов;
4. Начисление и учет выдачи заработной платы.

## 4. Продажи и маркетинг

Специфика ведения бизнеса в качестве посредника состоит в том, что необходимо разрабатывать маркетинговую стратегию как для привлечения заказчиков, так и для привлечения поставщиков ресурсов. Это особенно важно при активном использования человеческого ресурса.

Для того чтобы выбрать инструменты привлечения работников, необходимо проанализировать потребности и образ жизни этих людей. Исследование компании «Персональное решение» показало, что наиболее эффективным является **использование** **офлайн-маркетинга**. В рамках выбранной стратегии акцент делается на использовании трех основных инструментов:

1. Расклейка объявлений в местах общественного пользования: в автобусах, на остановках, в подъездах многоквартирных домов и т.д.
2. Размещение рекламы в газетах с разделом поиска вакансий;

Использование форварда. Форвард — это активист группы потенциальных рабочих, который будет заниматься поиском персонала под объект за небольшое вознаграждение. Например, председатель студенческого совета. Процент начисляется за количество отработанных человеко-часов. Таким образом, форвард мотивирован не просто найти как можно больше рабочих, но и проследить, чтобы они выполнили заказ.

Привлечение основных клиентов включает в себя намного больше маркетинговых инструментов. При этом важно не только определить потребности клиента, но и установить с ким коммуникацию.

Компания «Персональное решение» проводит **массовую онлайн-рекламу в интернете**:

1. Контекстная реклама. По статистике 90%, переходящих по ссылкам — неликвидные клиенты с мелкими заказами. Еще 5% — люди, не имеющие потребность в услугах компании. И оставшиеся 5% — потенциальные клиенты компании. Затраты на контекстную рекламу — 30 000руб. в месяц;
2. Размещение рекламы на досках объявлений профессиональных сайтов и порталов;
3. Социальные сети.

Для того чтобы реклама была максимально эффективной, нужно попробовать максимальное количество инструментов и подсчитать маржинальную прибыль от использования каждого. Затем на основе аналитических данных делаются выводы о том, какие инструменты действенны именно в вашем регионе.

Так же активную работу по привлечению клиентов ведет **отдел продаж**компании «Персональное решение»:

1. Холодные звонки по объявлениям;
2. Теплые звонки по контактам из базы.

Немаловажную роль играют **директ-продажи**. Для этого необходимо найти потенциального крупного клиента и подвести его к сотрудничеству. Как правило, крупные клиенты, давно работающие на рынке, имеют устойчивый список поставщиков ресурсов. Поэтому для того чтобы заключить договор и получить возможность выполнить хотя бы один заказ на таком предприятии, нужно разработать стратегию «внедрения». Проведение переговоров с работниками компании, составление личного дела предприятия, рекомендации от действующих поставщиков организации — это только часть возможных методов воздействия.

Еще одним способом поиска крупного заказчика является **участие в конкурсных тендерах**. Для этого следует разработать расширенное коммерческое предложение, показывающее все выгодные стороны сотрудничества с компанией: опыт работы, отзывы предыдущих заказчиков, цена, репутация на рынке и т.д.

Рекламный бюджет компании расходуется по двум направлениям:

1. Реклама на привлечение клиента. Бюджет увеличивается с ростом количества заказов.
2. Реклама на привлечение работников. Бюджет имеет стабильную величину.

## 5. План производства

Форма организации компании — ИП. Предпочтительная система налогообложения — УСН (6% от дохода организации).

Бизнес по предоставлению рабочего персонала строится на трех основных составляющих:

1. Умение привлекать клиентов;
2. Умение привлекать работников;
3. Умение реализовывать проект.

Первые два пункта включают в себя использование маркетинговых инструментов и последующий контроль их эффективности.

На этапе реализации объекта ключевую роль играет умение устанавливать коммуникацию как с рабочими, так и с заказчиками. Рассмотрим все этапы работы над заказом:

1. Обращение заказчика в компанию. Формирование технического задания;
2. Информация о техническом задании переносится в базу данных, после чего формируется список работников, проживающих в непосредственной близости от объекта. Список рабочих выводится в соответствии с рейтингом;
3. Выбираются рабочие под заказ. Необходимо выбирать большее количество, чем требуется для выполнения заказа. То есть если заказ на 10 рабочих, договариваться следует с 15, так как на работы выходят не все. Затем назначается бригадир.
4. Бригада выезжает на объект. Бригадир следит, как справляется каждый рабочий. В случае необходимости производит оперативную замену сотрудника. Именно бригадир контролирует доведение работ до результата.
5. Работа принимается прорабом со стороны заказчика.
6. Оплата работ. Расчет с рабочими.

Этапы, в свою очередь, состоят из нескольких бизнес-процессов, на каждом из которых есть свои подводные камни. В компании «Персональное решение» разработаны инструкции и схемы по оптимизации всей совокупности проводимых работ. Четко отлаженные системы управления — преимущества компании с большим опытом.

## 6. Организационная структура

Особенность данного вида бизнеса в том, что его можно начинать самостоятельно, без привлечения сотрудников.

В первое время ограниченность базы ведет к ограничению на объем выполняемых работ. Поэтому прежде чем расширяться, нанимать сотрудников и снимать офис, нужно собрать базу, достаточную для того, чтобы выполнять большие заказы.

Как показывает опыт компаний, которые ранее открывались в качестве регионального партнера «Персонального решения», необходимость нанимать первого помощника возникает только на четвертый месяц работы организации. На пятом месяце при оптимистичном прогнозе вы можете взять в штат двух сотрудников:

1. Менеджер по продажам. Именно он помогает заказчику сформировать заказ, а также занимается осуществлением холодных и теплых звонков, работает с клиентами, привлеченными с помощью остальных каналов. График работы — 5 рабочих дней в неделю с 9.00 — 19.00. Зарплата- оклад + проценты от продаж.
2. Менеджер по персоналу. В его основные обязанности входит увеличение базы рабочих, привлечение персонала на объект, формирование рейтинга работников. Он должен в обязательном порядке:

* Подготавливать рекламу по набору рабочего персонала на различных рекламных носителях (с согласования руководства).
* Осуществлять деятельность по распространению информации о вакансиях компании в сети «Интернет» и за счет наружной рекламы (объявления на досках объявлений, форумах о работе, сайтах вакансий, социальных сетях и т.д., общежитиях, центрах занятости и т.д. — обычно не менее 3 штук в день для каждой категории).

То есть именно менеджер осуществляет все контакты с поставщиками ресурсов. График работы — 5 рабочих дней в неделю с 9.00 — 19.00. Зарплата- оклад + проценты от продаж.

## 7. Финансовый план

Значительную часть инвестиций составляет покупка франшизы. Остальная часть расходов связана с поддержанием текущих затрат и покупкой компьютера. Общая сумма инвестиций составляет 338 000 руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Инвестиционные расходы** | **Кол-во** | **Стоимость, руб.** | **Сумма, руб.** | **% от общего количества инвестиций** |
| Паушальный взнос | 1 | 299 000 | 299 000 | 88% |
| Создание сайта | 1 | - | - | 0% |
| Оргтехника (ноутбук, принтер, факс) | 3 |  | 35 000 | 10% |
| Телефон | 2 | 2 000 | 4 000 | 2% |
| Итого инвестиций |  |  | 338 000 |  |

Расходы и доходы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Месяц работы* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* |
| **Доходы** | | | | | | | | |
| Выручка | 92 000 | 230 000 | 322 000 | 552 000 | 782 000 | 1 012 000 | 1 288 000 | 1 656 000 |
| Оплата труда рабочих | -59 892 | -149 730 | -209 622 | -359 352 | -509 082 | -658 812 | -838 488 | -1 078 056 |
| **Итого валовая прибыль** | **32 108** | **80 270** | **112 378** | **192 648** | **272 918** | **353 188** | **449 512** | **577 944** |
| **Расходы** | | | | | | | | |
| Роялти | -7 000 | -7 000 | -7 000 | -7 000 | -7 000 | -7 000 | -7 000 | -7 000 |
| Зарплата офисных сотрудников с налогами | 0 | 0 | 0 | 0 | -25 020 | -25 020 | -25 020 | -25 020 |
| Аренда офиса | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -15 000 | -15 000 | -15 000 |
| Рекламный бюджет (клиенты) | -7 077 | -17 692 | -24 769 | -42 462 | -60 154 | -77 846 | -99 077 | -127 385 |
| Рекламный бюджет (работники) | -10 000 | -10 000 | -10 000 | -10 000 | -10 000 | -10 000 | -10 000 | -10 000 |
| Сотовая связь | 0 | -2 000 | -2 000 | -2 000 | -2 000 | -2 000 | -2 000 | -2 000 |
| Телефон/интернет в офис | 0 | -5 000 | -5 000 | -5 000 | -5 000 | -5 000 | -5 000 | -5 000 |
| Канцелярия | -3 000 | 0 | 0 | 0 | -1 000 | 0 | 0 | 0 |
| **Итого расходы** | **-27 077** | **-41 692** | **-48 769** | **-66 462** | **-110 174** | **-141 866** | **-163 097** | **-191 405** |
| **Операционная прибыль** | **5 031** | **38 578** | **63 609** | **126 186** | **162 744** | **211 322** | **286 415** | **386 539** |
| **Рентабельность по EBITDA** | **5%** | **17%** | **20%** | **23%** | **21%** | **21%** | **22%** | **23%** |
| Амортизация | -9 389 | -9 389 | -9 389 | -9 389 | -9 389 | -9 389 | -9 389 | -9 389 |
| Налог на прибыль | -5 520 | -13 800 | -19 320 | -33 120 | -46 920 | -60 720 | -77 280 | -99 360 |
| **Чистая прибыль** | **-9 878** | **15 389** | **34 900** | **83 678** | **106 435** | **141 213** | **199 746** | **277 790** |

Операционные расходы компании возрастают в связи с расширением штата сотрудников, а также арендой офиса. На аренду закладывается 15 000руб., так как для данного вида деятельности достаточно помещения в 15 — 25 кв.м.

Компания начинает получать операционную прибыль с первого месяца работы. **Срок окупаемости инвестиций составляет 5 месяцев.** Однако в практике работы франчайзи были случаи, когда срок окупаемости составлял от 1 до 3 месяцев.

**Уже через год** функционирования показатель **чистой прибыли** достигает значения **635 236 руб.**

## 8. Факторы риска

Предоставляя клиентам рабочий персонал на аутсорсинг, вы фактически предлагаете организациям сэкономить собственные средства. Это предложение приносит заказчику очевидную выгоду, что гарантирует спрос на услуги вашей компании даже во время кризиса в экономике.

В данном виде бизнеса отсутствуют объективные факторы, которые бы препятствовали развитию компании.