

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ».**

Слайд 2

Целью работы является совершенствование системы управления персоналом.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, суши-бар находится по адресу: Город Полярный, ул. Героев Тумана Дом 4. Интерьер суши-бара уникален и оригинален, он выгодно отличается от всех аналогичных предприятий питания города Полярный. Главное в направлении деятельности предприятия- организация питания. Основные компоненты и составляющие блюд: Суши, ролы, горячие блюда, салаты, закуски(холодные, горячие).Отзывы о работе предприятия, а так же блюдах, которые предприятие может предложить своим клиентам можно оставить в книге «Благодарности и предложения», так же отдельно создана книга для «Жалоб», книги просматриваются еженедельно администрацией данного предприятия. Представим на слайде финансово-экономические показатели деятельности кафе «суши-по».

Слайд 4

Далее перечислим преимущество, по отношению к прямым конкурентам, кафе «Суши-По»:

- 1 Вместительность кафе (это возможность принимать банкеты);
- 2 Большое, по количеству блюд и разнообразное по своему составу меню;
- 3 Система скидок для постоянных посетителей;
- 4 Удобная парковка;
- 5 Конкурсы в соц.сети в официальной группе вконтакте;
- 6 Скидки пенсионерам, студентов, а также комплименты в виде сока, мороженого для детей, именинников, а также беременных женщин.

Слайд 5

Отметим, что в кафе «Суши-По» освоение современных методов управления персоналом идет медленно. Причинами нерационального построения отдела кадров в кафе являются:

- 1 Неоптимальное распределение ответственности за развитие персонала между оперативными руководителями и кадровыми работниками.
- 2 В кафе закреплены лишь регистрационно-учетные функции: ведение документации по кадрам; учет движения персонала (приказы о приеме, повышении, увольнении); подбор персонала; оценка и обучение персонала.

Таким образом, оценка современного состояния службы управления персоналом показала, что кафе «Суши-По» нуждается в совершенствовании системы управления персоналом, отвечающей стратегическим целям развития бизнеса.

Слайд 6

Итак, предложим два направления по совершенствованию системы управления, затраты на которые указаны на слайде:

1. Повышение мотивации.
2. Тренинг.

Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного сотрудника компании. Следовательно, мотивация персонала — это некий набор действий со стороны руководства предприятия, направленный на улучшение трудоспособности работников компании, а также способы привлечения квалифицированных специалистов и их удержания.

К функциям системы мотивации персонала можно отнести следующие мероприятия по:

- 1 стимулированию повышения квалификации персонала;
- 2 проведению «естественного отбора» наиболее трудолюбивых и способных сотрудников предприятия;
- 3 стимулированию сотрудников фирмы действовать, в первую очередь, в интересах компании;
- 4 стимулированию работников компании трудиться с наибольшей отдачей и эффективностью;
- 5 созданию и поддержке системы обратной связи между всеми подразделениями фирмы.

В свою очередь, программа профессионального развития и дополнительного обучения персонала будет направлена на повышения качества обслуживания клиентов, а также позволит сократить текучесть кадров, повысить заинтересованность работников в конечном результате производственной деятельности. Дополнительное обучение персонала предлагается финансировать за счет средств предприятия. Цель тренинга - развитие у персонала навыков эффективного взаимодействия с гостями кафе и внутри коллектива для максимально слаженной работы всех служб.

В процессе организации обслуживания посетителей в кафе «Суши-по» наблюдались следующие недостатки. Например, при предложении блюд не всегда используется метод убеждения. Причиной тому является недоработанная система обучения персонала, отсутствие семинаров и тренингов. Чтобы устранить этот недостаток, предлагается проводить тренинги, где официанты будут обучаться приёмами успешного установления контакта с любыми типами клиентов, как эффективнее вступать в контакт с гостем, правильно задавать вопросы с целью выяснения его гастрономических или алкогольных предпочтений, рассказывать о предложениях кафе, в том числе, не относящихся к данному визиту, - например, завтраках, бизнес-ланчах, вечеринках.

Слайд 7

Таким образом, успешная работа предприятия общественного питания зависит от многих факторов. Как и всякая сложная система, ресторан начинается с замысла его создателя и заканчивается контролем и его функционированием. В своей работе я рассмотрела, на мой взгляд, самые важные факторы, влияющие на успех в ресторанном бизнесе. Такими факторами являются:

- 1 Функции управления в ресторанном бизнесе. Управление организацией основывается на общих принципах системы управления производством. В функциях управления раскрывается содержание управления как процесса, отражается вид управленческой деятельности, должностные обязанности, закрепленные за определенным структурным подразделением или работником, назначение конкретного органа управления. Основные функции управления являются общими для всех производственно-экономических систем, относятся к любому объекту управления. Они необходимы для решения общих задач управления и типичны для всего управленческого решения.
- 2 Структура системы управления предприятием общественного питания. Правильно составленная структура системы управления для любого предприятия общественного питания, упрощает и освобождает руководителя от целого ряда функций, для выполнения которых есть квалифицированные специалисты. Структура системы управления фиксируется в организационных схемах структуры управления, штатных

расписаниях положениях о структурных подразделениях, должностных инструкциях.

- 3 Расстановка и подбор кадров. Для успеха в ресторане очень важен подбор кадров. От того на сколько правильно менеджер подберет персонал, будет зависеть дальнейшая работа. Менеджер должен точно представлять, какой тип кандидатов нужен для стабильного трудового коллектива, способного добиться высоких конечных результатов. В последнее время, в связи с возросшей требовательностью посетителей, рестораны стараются повышать качество приготовления пищи и обслуживания. Соответственно повышаются потребности ресторанов в высококвалифицированных кадрах.

Слайд 8

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.