



«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛ РЕСТОРАНА (на примере ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»)»

Выполнил:

Волохов М.С.

Руководитель проекта:

Просвиркин Н.Ю.



ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

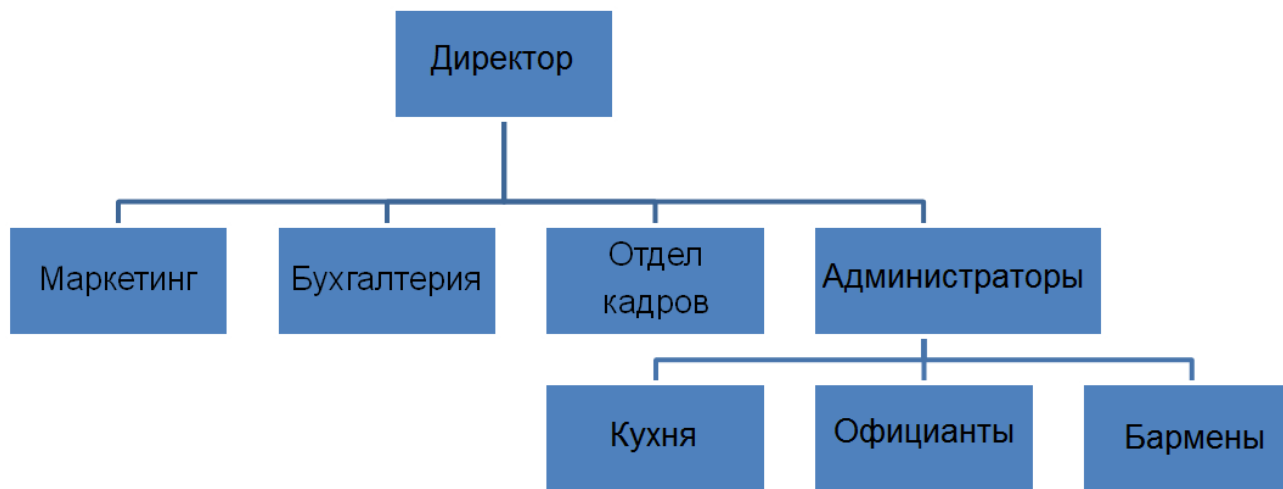
Цель – выработать предложения по совершенствованию процесса мотивации персонала.

Задачи:

- 1.рассмотреть теоретические основы мотивации и стимулирования персонала;
- 2.провести анализ процесса мотивации в ООО «Красная Глинка»;
- 3.разработать рекомендации по совершенствованию процесса мотивации персонала в ООО «Красная Глинка».

АНАЛИЗ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Общая характеристика организации:



Организационная структура ООО «Красная Глинка»

АНАЛИЗ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Описание процесса управления персоналом в ООО «Красная

Показатели качественного состава трудовых ресурсов

Показатель	Численность работников на конец 2013 г	Численность работников на конец 2014г.,	Удельный вес на 2013 год, %	Удельный вес на 2014 год, %
По возрасту, лет				
до 20	13	17	17,1	22,4
20-30	30	26	39,5	34,2
30-40	15	15	19,7	19,7
40-50	12	12	15,8	15,8
50-60	6	6	7,9	7,9
ИТОГО	76	76	100	100
По образованию				
среднее	13	12	17,1	15,8
среднее специальное	48	44	63,2	57,9
незакончен. высшее	4	7	5,3	9,2
высшее	11	13	14,4	17,1
ИТОГО	76	76	100	100
По трудовому стажу, лет				
до 1	25	23	32,9	30,3
1 - 5	36	38	47,4	50,0
5 - 10	15	15	19,7	19,7



АНАЛИЗ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Описание процесса управления персоналом в ООО
«Красная

Показатели движения персонала

Показатель	2013 год	2014 год
Численность персонала на начало года	76	76
Приняты на работу	16	20
Выбыли, в том числе:	16	20
по собственному желанию	16	18
за нарушение трудовой дисциплины	0	2
Численность персонала на конец года	76	76
Среднесписочная численность персонала	76	76
Коэффициент оборота по приему работников	0,21	0,26
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,21	0,26
Коэффициент текучести кадров	0,21	0,26
Коэффициент постоянства кадров	0,79	0,74



АНАЛИЗ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Описание процесса управления персоналом в ООО «Красная

данные для анализа производительности труда

Показатель	Ед. изм.	Усл. обозн.	2013	2014	Изменение +/-	Изменение в %
Реализация от выручки ресторана	тыс.р.	ВП	49060	60217	+ 11157	122,7
Среднесписочная численность работников	чел.	СЧР	76	76	-	-
Среднее число дней, отработанное одним работником за год	Дни	СЧД	248	259	+ 11	104,4
Среднедневной доход одного работника	тыс.р.	СДВ	2,60293	3,05919	+ 0,45626	117,5



АНАЛИЗ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Описание процесса управления персоналом в ООО «Красная

Методы оценки персонала, используемые в ООО «Красная Глинка»

Методы оценки	Фокус оценки
Анализ документов и отзывов с предыдущего места работы: - трудовая книжка, - отзыв-характеристика, - свидетельство об образовании, - свидетельство о браке, - свидетельства о профессиональной переподготовке, повышении квалификации. - данные, указанные в анкете, - паспортные данные	Честность сотрудника, профессиональные достижения, профессиональный опыт, личные качества
Получение устных отзывов от руководителей и сотрудников отделов кадров с предыдущего места работы. Созванивается рекрутер	Работает рекрутер и специалист службы безопасности, который проверяет по специализированным базам совпадение сведений, указанных в анкете, документах
Субъективная оценка непосредственного руководителя проводится интуитивно при первичном собеседовании по анкетам и отзывам рекрутера и специалиста службы безопасности	Профессиональный опыт, потенциал сотрудника, честность
Субъективная оценка непосредственного руководителя в течении работы по данным объема продаж (количество договоров, количество жалоб, общее	Вклад работника в функционирование отдела



РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Обучение персонала и создание морально –
психологического

Рекомендации для директора:

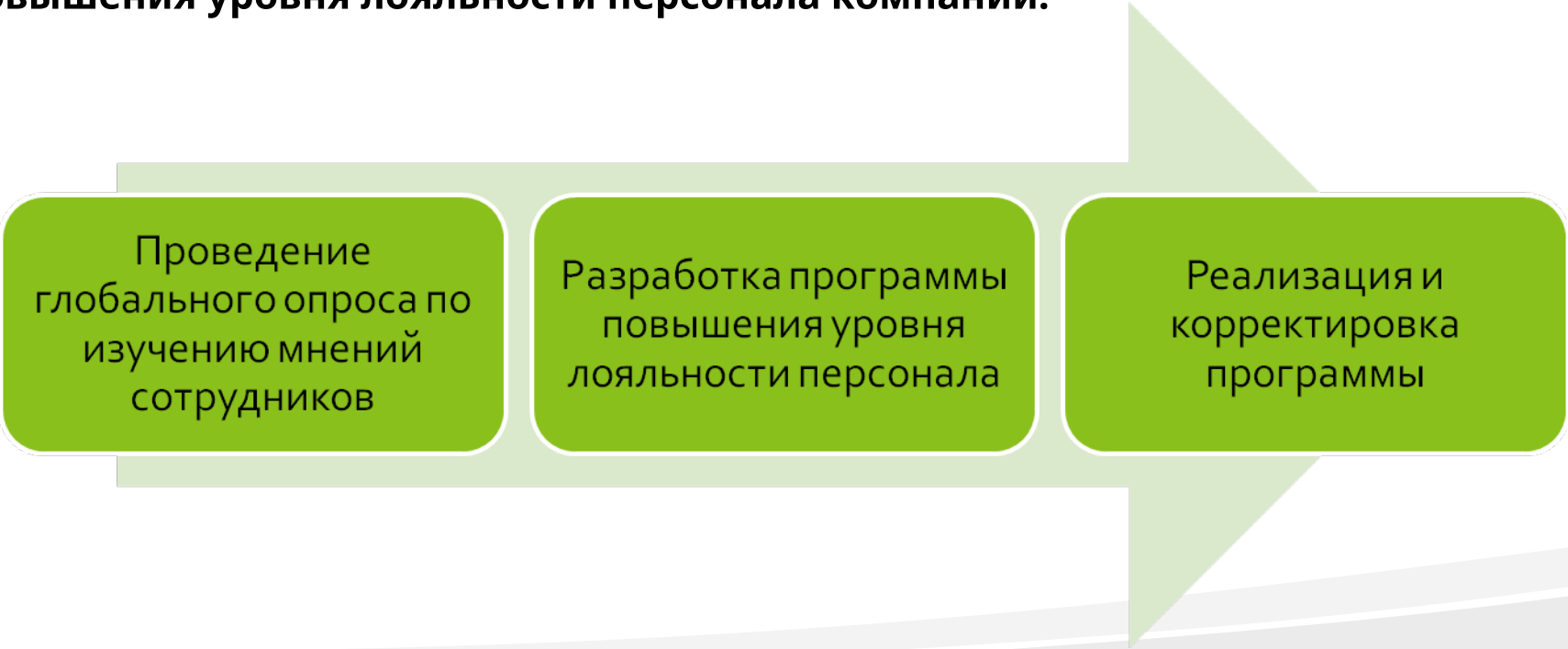
1. Главная его задача как руководителя состоит в том, чтобы ведущим началом в его коллективе было сознательное, целенаправленное влияние группы на своих членов.
2. С этой целью следует создавать условия, при которых данный коллектив сам решает, кто должен стать его членом.
3. Создавая условия для реального осуществления группой указанного выше действия, руководитель призван, с одной стороны, видеть и понимать свой коллектив как единый, цельный и спаянный организм, а с другой – как совокупность индивидуумов.
4. Руководитель должен усвоить закон в работе с сотрудниками.
5. Можно выделить официально-деловую и неофициально-деловую структуру отношений, каждая из которых оказывает свое влияние и степень воздействия на результаты работы.



РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Развитие процесса мотивации персонала, как элемента
внутреннего маркетинга:

ан повышения уровня лояльности персонала компании:



Проведение
глобального опроса по
изучению мнений
сотрудников

Разработка программы
повышения уровня
лояльности персонала

Реализация и
корректировка
программы

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Развитие процесса мотивации персонала, как элемента внутреннего маркетинга:

Перечень профессионально-значимых качеств работников зала и методы их диагностики в ООО «Красная Глинка»:

Профессионально-значимое качество	Методы диагностики
Способность анализировать ситуацию (сформированность мыслительных операций)	Тест «Простые аналогии» Показатели выполнения более 86%, без ограничений в скорости
Скорость принятия решения, широкий объем внимания	Проба Крепелина Показатели выполнения более 75 % при 1-2 ошибок
Гибкость в поведенческих реакциях	Тест фрустрационных реакций Розенцвейга
Коммуникабельность, общительность	Показатели Е – 5-7, , I – 6-7, , М – 2-3.
Ответственность	Ответственность около 1, фиксация на удовлетворении потребностей

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Результаты совершенствованного процесса диагностики и оценки

Результаты диагностики соискателей:

Соискатели	Результат теста “Простые анalogии”, %	Результат теста “Крепелина”, %	
		скорость	ошибки
Сабин	86	78	3
Миловский	93	95	1
Чернов	86	87	2
Бочкарев	78	80	3
Осипов	67	73	6
Аксенов	89	68	2
Петряев	65	47	3
Салкин	59	63	6
Натансон	69	75	5

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Результаты совершенствованного процесса диагностики и оценки

Результаты диагностики соискателей:

Соискатели	I	E	M	ответ.	Фиксация			Итог
					потреб.	сам.	преп.	
Сабин	4	11	6	0,4	-	да	-	условно
Миловский	8	7	4	1,0	да	-	-	пригоден
Чернов	9	4	7	2,0	-	да	-	условно
Бочкарев	4	9	8	0,5	-	да	-	условно
Осипов	3	8	8	0,3	-	-	Да	нет
Аксенов	8	7	4	1,0	да	-	-	пригоден
Петряев	11	3	8	3,0	-	-	Да	нет
Салкин	6	9	5	0,6	-	да	-	нет
Натансон	7	4	10	1,8	-	-	Да	нет
Жердин	7	3	9	2,0	-	-	Да	нет

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»

Результаты совершенствованного процесса диагностики и оценки

Блок вопросов для определения силы требований и возможности их удовлетворения по группам с ранжированием по значимости

Значимость требований		Требования	Возможность удовлетворения требований	
ср. балл	Ранг		ранг	ср. балл
2,53	1-2	Возможность обеспечения достатка в доме, поощрительная надбавка к заработной плате	6	2,47
2,53	1-2	Возможность применять свои знания и способности	1-2	3
2,33	3	Хороший заработок	3-4	2,93
2,27	4	Возможность повышать квалификацию, пополнять знания	11	2,07
2,2	5	Быть самостоятельным в работе и решать самому, что и как делать	10	2,13
2,13	6-7	Интересная работа, доставляющая удовольствие	3-4	2,93
2,1	6-7	Возможность приносить пользу людям	9	2,2
2,07	8-10	Возможность общения с людьми	1-2	3
2,07	8-10	Возможность заслужить уважение окружающих	5	2,6
2,07	8-10	Возможность получить жилье, устроить ребенка в детский сад, получить путевку и т.д.	7-8	2,27
2	11	Возможность продвижения по службе	12	1,2
1,4	12	Возможность выполнить свой долг перед обществом, делать то, что необходимо	7-8	2,27



«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛ РЕСТОРАНА (на примере ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»)»

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!