

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) –
«Совершенствование управления персоналом на предприятии общественного питания (на примере итальянского кафе «Меркато»)».

Слайд 2

Цель – усовершенствовать систему управления персоналом на предприятии общественного питания.

Достижению цели способствовали задачи исследования, представленные на слайде презентации.

Слайд 3

Задачей управления персоналом является познание закономерностей и факторов поведения и их применение в достижении целей организации с учетом личных и групповых интересов персонала. В идеале создается развивающаяся организация, работающая по принципу сотрудничества, в которой реализуется движение к общеорганизационным, групповым и индивидуальным целям. Цели и задачи управления производственным персоналом:

1. Разработка и реализация кадровой политики и принципов хозяйственной деятельности;
2. Разработка штатного расписания в соответствии со стратегией организации и ее структурой;
4. Обеспечение рабочих мест специалистами, подбор и отбор персонала;
5. Регулирование персонала, ротация, назначения, выдвижения, аттестация, выборы, перемещения;
6. Управление занятостью;
7. Профессиональная и организационная адаптация персонала;
8. Регулирование трудовых отношений, требований психофизиологии, этики, эстетики, экономики труда;
9. Подготовка и переподготовка персонала.

Следует иметь в виду, что концепция управления персоналом является концентрированным выражением методологии менеджмента в той ее существенной части, которая составляет содержание социально-экономической стороны управления организацией и имеет непосредственное отношение к человеку.

Слайд 4

Система управления персоналом представляет собой совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами. Существует несколько подходов к формулированию системы управления персоналом. Все зависит от того, какой аспект данного явления рассматривается. В

систему организации управления персоналом включаются следующие элементы кадровой работы:

- кадровое планирование, определение потребности в найме, набор, отбор, найм;
- адаптация, обучение; карьера, оценка,
- мотивация;
- нормирование труда.

Слайд 5

Сеть семейных составительница тратторий «Меркато» протезноортопедический в парках по-матерински Москвы-это кафе перебивать и культурно-просветительский дезинфектор проект для орудуемый взрослых и втачивание детей, с шлакобетон самого начала, фразерка разработанный как нехарактерно часть среды пристегивать городских парков пришибить и отвечающий внутриотраслевой потребностям всех Скворец посетителей и замечательный разных слоев бунтовой населения. В настоящее жилстроительный время в невзрастеничность Москве работают колосок 6 кафе. В ООО «Меркато» по состоянию на 2017 год работает 28 сотрудников. Основная часть работников предприятия - мужчины, так как их удельный вес в структуре персонала составляет 82,1%, а на долю женщин приходится только 17,9%.

Слайд 6

В

стратегии

персоналом

ООО

«Меркато»

принята

стандартная

стимулирования

труда

сотрудников:

1.Оклад

процент

прибыли

при

выполнении

плана продаж;
2.Социальные

гарантии

льготы,

трудовым
Оклады

000

е

а

устанавливается

штатном

а

устанавливаются

схеме,

В

на слайде.

Слайд 7
В

управления

определено,

«Меркато»

условия

повышения

работников,

связи

этим

предприятия

обучение

на

стажировок,

тренингов

семинаров.
В

управления

определены

качества,

карьерному

- эффективность труда;
- профессионализм;
-

творческий

- инициативность

умение

на

решение

Несмотря

определенность

особенности

ЭТИХ

недостаточно

регламентированы

документах,

осложняет

реализацию

Продвижение

в

ООО

еа

поставлено

эффективно,

как

разработаны

по

продвижению,

управлению

карьерой.

Слайд 8

Анализ

системы

управления

«Меркато»

что

целом

сформирована

хорошо,

как

ОСНОВНЫЕ

управления

определены

развития

предприятия

долгосрочную

определена

стимулирования труда, которая составляет оклад и процент от продаж. По данным анализа существующей системы были выявлены следующие проблемы управления персоналом:

1. Недостаточная четкость распределения функциональных обязанностей в области управления персоналом между менеджером по персоналу и руководителями подразделений;
2. Система материального стимулирования не способствует развитию персонала;
3. Отсутствует эффективная программа адаптации и обучения новых сотрудников;
4. Слабая стратегия развития персонала.

В стратегии управления персоналом определено, что ООО «Меркато» создает условия для повышения квалификации работников, в связи с этим на предприятии используется обучение работников на основе стажировок, посещение тренингов и семинаров. Итак, в рамках совершенствования управления персоналом в ООО «Меркато» предлагается определить основные направления кадровой стратегии предприятия и обеспечить их реализацию, совершенствовать стратегию управления персоналом.

Слайд 9

На

вышеизложенного, для усовершенствования системы управления персоналом

предложить

мероприятия:

1.

Для

и обучения новых сотрудников

«Меркато»

внедрить

адаптации.

2.

В

целях

создания

для

развития

и

квалификации

предлагается

«Меркато»

обучения

продажами",

предназначена

повышения

умений

навыков

занимающегося покупателей.

3. В целях улучшения организации управления персоналом предлагается ввести ежедневное «Утреннее собрание» для персонала.

Слайд 10
Финансирование

программы

прибыли

и

развития

Структура

на

проекта

на

слайде.

Совершенствование

управления

позволит

количества

что

результате

к

объемов

на

7%.

По

расчетам

социальный

экономический

от

который

выражаться

повышении

работы,

качественном

функциональных

снижении

в

персонала,

нарушений

дисциплины,

общих

работы

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.