

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/234079>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Коммерция

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1.Общая характеристика предприятия 4

2.Индивидуальные задания 11

Заключение 25

Список используемой литературы 27

Введение

Производственная практика была пройдена студентом в качестве администратора в ресторане ООО "Вежливые Люди".

Целью производственной практики является закрепление и практическое применение полученных теоретических знаний, приобретение практических навыков путем комплексного анализа деятельности компании с ООО "Вежливые Люди" целью выявления основных проблем организации и предложения мер по их устранению в дальнейшем.

1.Общая характеристика предприятия

ООО "Вежливые Люди" зарегистрирована 17 ноября 2014 г. регистратором Инспекция Федеральной налоговой службы по Верх-Исетскому району г.Екатеринбурга.

Руководитель организации: директор Супрунова Наталья Андреевна.

Частная собственность.

Организационная форма – ООО.

Коммерческая организация.

Юридический адрес ООО "Вежливые Люди" - 620014, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 4, этаж 1/помещение 6.

Режим работы: пн-вс 12:00 – 23:00.

Основным видом деятельности является «Деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания», зарегистрировано 18 дополнительных видов деятельности.

Организации ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ВЕЖЛИВЫЕ ЛЮДИ" присвоены ИНН 6685078126, ОГРН 1146685038125, ОКПО 41751103.

Основная часть меню отдана тапасам и закускам, всевозможным тар-тарам и севиче. Порядка дюжины блюд готовят на углях в испанской печи Josper, также предлагаются оригинальные десерты. В барной карте акцент сделан на необычных органических и биодинамических винах, классических и авторских коктейлях. Помещение оформлено в индустриальном стиле: кирпичная кладка сочетается с изысканной дизайнерской мебелью и бамбуковыми кустами. Доминантой выступает барная стойка. В первом зале за ней работают бармены, во втором — размещена открытая кухня с грилем «Хоспер».

Организация находится на стадии зрелости в плане своего развития, т.к. существует на рынке более 8 лет.

Компания стремится к достижению следующих целей своей деятельности, как это показано на Рисунке 1:

1. повысить общую эффективность деятельности компании,
2. увеличить прибыль и рентабельность компании.

Внутри всех организации существуют корпоративные ценности, которые объединяют всех сотрудников в единую сеть. В ресторанах используются единые стандарты, форма, регламенты и пр.

К основным ценностям, которые компания принимает в течение своей деятельности, можно отнести поддержание имиджа компании по качественному обслуживанию клиентов, ориентация на покупателей,

обеспечение стабильности, которая является корпоративной ценностью компании.

Деятельность организации регулируется Уставом, Положением об управлении персоналом.

ООО "Вежливые Люди" является успешной компанией благодаря поддержанию развитой внутренней и внешней среды. Главным достоянием организации являются ее сотрудники (внутренняя среда), квалифицированные кадры, которые обладают качествами профессионализма, пунктуальности, вежливости и доброжелательности. В свою очередь компания обеспечивает своим сотрудникам:

- стабильность работы,
- возможность профессионального и карьерного роста,
- пунктуальность выплаты заработной платы,
- человеческие условия труда: комфортная температура в торговом зале, наличие формы, специального помещения и пр.
- скидки на продукцию компании.
- участие в конкурсах, корпоративных мероприятиях.

Таким образом, в целом внутреннюю и внешнюю среду компании можно представить следующим образом (Рис.2):

Основными направлениями и факторами развития ООО "Вежливые Люди" являются:

1. Доверие клиентов

Компания дорожит своими клиентами. Сотрудники компании предельно внимательно относятся к текущим и будущим потребностям своих клиентов, выполняют их справедливые требования и стремятся превзойти их ожидания. Ресторан строит свои отношения с клиентами на основе доверия и взаимопонимания, стремится к тому, чтобы стать для них надежным местом.

2. Индивидуальные задания

Организация системы управления персоналом является важнейшей составной частью общей политики управления в ООО "Вежливые Люди".

Политику по управлению персоналом в компании осуществляет кадровая служба, подчиненная генеральному директору.

Основные должностные обязанности директора по персоналу:

1. Обеспечение предприятия кадрами: определение потребности в трудовых ресурсах, их поиск и ознакомление с условиями труда;
 2. Подготовка и повышение квалификации персонала;
 3. Оформление трудовых контрактов;
 4. Организация оплаты труда, подразумевающая определение структуры оплаты труда и льгот;
 5. Выявление и устранение социальной напряженности внутри персонала;
 6. Координация работы по улучшению условий труда и соблюдению техники безопасности на рабочих местах.
 7. Организация системы нематериального стимулирования (управление карьерой, льготы и поощрения).
- Основной кадровой документацией компании ООО "Вежливые Люди" являются штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, документы о порядке обработки персональных данных, график отпусков, правила и инструкции по охране труда.

Правила внутреннего трудового распорядка определяют порядок работы на предприятии.

1. Правила приема на работу и увольнения работников

о Прием на работу в организацию происходит после написания личного заявления. С каждым сотрудником заключается индивидуальный трудовой договор, после чего он под роспись изучает данные правила и прочие внутренние акты компании;

о Сведения о новом месте работы включаются в трудовую книжку сотрудника, кроме того, специалист отдела кадров заводит личную карточку и присваивает работнику табельный номер;

о Каждый работник после трудоустройства обязан пройти испытательный срок, продолжительность которого определяется в каждом случае отдельно и длится от 1 до 3 месяцев;

о Расторгается трудовой договор по нормам, прописанным в законодательстве РФ.

2. Работник имеет право на:

о Внесение изменений и корректировок в действующий трудовой договор (при условии, что они полностью соответствуют закону РФ);

о Выполнение работы, прописанной в его трудовом договоре, свое собственное рабочее место и

надлежащие условия труда;

о Получение зарплаты и иных социальных выплат в сроки, установленные законом РФ;

о Отдых, регулирование которого происходит строго по Трудовому кодексу РФ;

о Профессиональное обучение, прохождение курсов, повышение квалификации;

о Возмещение ущерба, причиненного при осуществлении работы.

3. Работодатель имеет право на:

о Заключение трудового договора, внесение правок, изменений, корректировок в действующий трудовой договор, а также и разрыв трудовых отношений с работником;

о Принятие мер, направленных на стимулирование, награждение отличившихся работников за эффективную, качественную работу;

о Предъявление требований о полном и своевременном выполнении подчиненными своей работы, а также аккуратного отношения к собственности работодателя;

о Привлечение подчиненных к дисциплинарной ответственности (в том числе материальной) – строго в соответствии с законодательством РФ;

о Разработку и прием различных внутренних нормативных актов.

4. Работник должен:

о делать свою работу качественно, в полном объеме и в соответствии с должностной инструкцией;

о неукоснительно следовать нормам трудовой дисциплины, положениям правил внутреннего распорядка и требования по безопасности и охране труда;

о беречь имущество, принадлежащее работодателю, в случае возникновения нештатных или опасных ситуаций немедленно доводить сведения о них до вышестоящего начальства.

5. Работодатель должен

Таким образом, сейчас компании существует 2 плавающие вакантные должности официантов, на которые сейчас открыты вакансии и с которыми ведет работу кадровое агентство компании.

Рассмотрим более подробно, какие требования предъявляет кадровая служба компании при поиске соискателей на данные должности (в соответствии с должностной инструкцией).

Официант – человек, который является для посетителя лицом любого кафе, бара или ресторана. Компания может оснастить свое заведение лучшим торговым оборудованием, нанять прекрасных поваров, но официант, который непосредственно работает с посетителями, является лицом всего ресторана.

Основные требования, которые предъявляются к официантам при приеме на работу ООО "Вежливые Люди", являются:

☐ приятный внешний вид, харизма

☐ приятный голос, манера общения

☐ быстрота реакции, внимательность

☐ общительность, открытость, эмпатия

☐ выносливость

☐ умение работать в команде.

Профессиональные качества официанта ООО "Вежливые Люди" связаны не только с умением подавать напитки и закуски. Личные качества официанта уходят далеко за пределы еды и затрагивают знания в области продаж, маркетинга, имиджа и декора.

ООО "Вежливые Люди" при подборе официантов, безусловно, оценивает личные качества официанта, да и сам специалист должен придавать оценке свой опыт. Ведь у каждого официанта, как у человека, имеется множество качеств, который характеризуют его как личность.

В кадровом отделе компании работают два человека: заместитель директора по кадровым вопросам и специалист по подбору и управлению персоналом.

Кадровый отдел сотрудничает с отделом администрации и бухгалтерией для решения вопросов о начислении заработной платы.

С одной стороны, сотрудникам обеспечивается некоторая стабильность (несмотря на рост инфляции и экономической нестабильности, рост безработицы в стране). С другой стороны, это может в дальнейшем сказаться на степени мотивированности труда работников и последующем снижении производительности их труда.

Таким образом, функции кадрового отдела компании заключаются в:

1. создании кадрового резерва персонала путем ведения собственной электронной базы резюме соискателей.

2. оперативном отборе нужных предприятию технических и экономических специалистов.
3. планировании потребности в кадрах на перспективу
4. проведении собеседований с соискателями.
3. создание системы мотивации труда. В компании существует система поощрения лучших работников. Она включает в себя: премии, подарки.
4. профессиональной и социально-психологической адаптации новых специалистов;
5. аттестации персонала, применяя основы практической психологии в регуляции организационных взаимоотношений
6. контроле за оформлением документов и ведением документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.

Также в ООО "Вежливые Люди" аттестация работников происходит на рабочих местах, что влияет на возможности продвижения по должности и повышения оплаты труда.

ООО "Вежливые Люди" даёт возможность своим сотрудникам проявить себя, решать творческие задачи (создание рекламы, оформление стендов, подготовка докладов и презентаций). Эта работа менеджмента касается задач по выявлению всего трудового потенциала, существующего у каждого сотрудника.

Руководство компании постоянно организует спортивные и культурные мероприятия.

В соответствии с кадровой стратегией ООО "Вежливые Люди" разрабатывается специальное Положение о деловой карьере работников. Это локальный акт руководства компании, в котором закрепляются условия и правила карьерного продвижения сотрудников. В положении о карьере отдел персонала ООО "Вежливые Люди" определяет порядок управления деловой карьерой специалистов и руководителей компании, т.е. разрабатывает комплекс мероприятий по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работников, исходя из целей, потребностей, возможностей как сотрудников, так и компании в целом. Так, например, аттестационной комиссией должна проводиться оценка навыков и умений сотрудников, чтобы подготовить конкретные лица, намеченные к возможному карьерному продвижению и переводу на другие должности. Отметим, что неудовлетворенность карьерной политикой компании была одной из статей увольнения работников из компании на протяжении 3 лет.

Заключение

ООО "Вежливые Люди" является успешной компанией благодаря поддержанию развитой внутренней и внешней среды. Главным достоянием организации являются ее сотрудники (внутренняя среда), квалифицированные кадры, которые обладают качествами профессионализма, пунктуальности, вежливости и доброжелательности.

В условиях активно развивающегося ресторанного рынка, завоёванное компанией лидерство можно удержать только постоянно повышая профессиональный уровень сотрудников. Постоянная учеба – часть работы и неперемное условие профессионального роста. Постоянное самосовершенствование и личный рост необходимы для достижения стратегических целей развития Компании в сегодняшнем высококонкурентном, динамично меняющемся мире.

Список используемой литературы

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2019. – 433 с.
3. Архипова Н.И. Теория и практика работы с кадрами. – СПб.: ГУиГерцена, 2018
4. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2017. - 191 с.
5. Дзанагова Т.Я. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: монография/Дзанагова Т.Я. - Электрон. текстовые данные.— Ставрополь.: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018.
6. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.
7. Карякин А.М. Управление персоналом. – М.: Флинта, 2018.
8. Лапин А.Н. Стратегическое управление современной организацией. – М.: Инфра-М, 2017.
9. Малколм М. Практика работы с персоналом. – М.: Тришна Джексон, 2018.
10. Миколайчик З. Решение проблем в управлении. – М.: Дашков и К, 2018.
11. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2017. – 224 с.

12. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2019.
13. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. - 650 с.
14. Складская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2018. – 340 с.
15. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. — М.: РИОР, 2018. — 70 с.
16. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе [Электронный ресурс]: монография/Мумладзе Р.Г. - Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2019.
17. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
18. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
19. <http://www.jobgrade.ru> – статьи об организации труда на предприятии
20. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/234079>