

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://stuservis.ru/kurovaya-rabota/121401>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Введение 3

1. Описание объекта исследования 5

2. Разработка анкет- опросников для проведения диагностики моделей организационного поведения 9

3. Диагностика моделей организационного поведения работников объекта исследования 11

4. Проектирование и корректировка моделей организационного поведения работников объекта исследования 18

5. Разработка должностных инструкций: на руководителя 22

Заключение 27

Список литературы 29

Приложение 1 31

Приложение 2 32

Приложение 3 33

Введение

Актуальность исследования. В настоящее время работа руководителя подразумевает общение с большим количеством сотрудников, посредством которого он узнает о нуждах людей, анализирует результаты их деятельности, воздействует, убеждает, вознаграждает и т.д. Руководителю присущи определенные черты, выделяющие его среди других. Это компетентность, коммуникабельность, интуиция, умение анализировать, оценивать обстановку, делать правильный выбор, улаживать разногласия. Современный руководитель должен быть честным и обладать несомненным организаторским талантом. Он должен быть объективным, жестким, когда это необходимо, уметь слушать, владеть собой, быть человеком слова, мыслить перспективно.

Объектом исследования является предприятие общественного питания ООО «Эверест».

Предмет исследования – теоретическое и практическое изучение компетенций руководителя предприятия общественного питания ООО «Эверест».

Целью исследования является анализ влияния качеств руководителя на деятельность предприятия ООО «Эверест».

В соответствии с поставленными целями в работе решены следующие задачи теоретического и прикладного характера:

- проведен анализ компетенций руководителя предприятия общественного питания ООО «Эверест».
- разработаны рекомендации.

Методологическая база исследования. При написании работы использовались методы сравнения, анализа, обобщения научной литературы по проблеме исследования, тестирование.

Информационной базой исследования: в работе использовались труды отечественных и зарубежных авторов, а также данные предприятия.

1. Описание объекта исследования

Объектом исследования в данной работе является предприятие общественного питания ООО «Эверест».

Согласно учредительным документам ООО «Эверест» создан в 2006 году, дата государственной регистрации 21 января 2006 года. Свидетельство государственной регистрации № 713.841. Основной целью создания Общества является осуществление коммерческой деятельности для извлечения прибыли.

Кухня ООО «Эверест» немецкая, европейская, авторская, адаптированная под российский вкус.

Площади помещений ООО «Эверест» соответствуют мощности заведения и обеспечивают соблюдение санитарных правил и норм. Анализ использования площади помещений ресторана представлен в приложении 1. Проведенный анализ показывает, что использование основных и вспомогательных площадей

ресторана в целом составляет 81,9%. Необходимо отметить, что менее всего используется площадь вспомогательного цеха (68,9% использования). По залу ресторана использование площади составляет более 80%. По подсобным и иным вспомогательным помещениям использование площади составляет более 75 – 80%. В настоящее время предприятие не имеет излишних и неиспользуемых площадей.

Управление инфраструктурой предприятия базируется на следующих основных компонентах:

обеспеченность предприятия материально-технической базой и оборудованием, оценка годности и эффективности/интенсивности эксплуатации оборудования и принятие решений о необходимости его замены, ведение оперативного управления оборудованием и материально-техническим обеспечением. Анализ обеспеченности оборудованием основной деятельности предприятия был представлен выше, ниже приведена оценка годности и эффективности использования оборудования в ООО «Эверест» (приложение 2).

Из представленной таблицы видно, что срок эксплуатации оборудования по отдельным его видам не превышает максимально разрешенного срока по техническому регламенту, при этом так же очевидно, что на предприятии соблюдается регламент технического обслуживания оборудования по всем его видам. Кроме этого уровень использования мощности оборудования для осуществления деятельности предприятия максимальный.

Для того чтобы проанализировать эффективность технического обслуживания оборудования, необходимо сравнить фактически проведенных профилактик с фактически имевшими место поломками оборудования в течение года (приложение 2).

Фактическое количество поломок оборудования на предприятии меньше чем фактически проведенного технического обслуживания, таким образом можно констатировать, что техническое обслуживание оборудования данного предприятия общественного питания находится на должном уровне.

Значительный удельный вес в инфраструктуре предприятия занимает продовольственное снабжение. Для эффективной и ритмичной работы предприятия необходимо организовать завоз товаров из разных источников.

Источники снабжения ООО «Эверест» – торгово-посреднические оптовые продуктовые компании. Выбор наиболее оптимальных источников снабжения осуществляется исходя из основных условий, что закупка продукции производится не более чем на 5 рабочих дней, следовательно, периодичность поставки составляет 1 раз в пять дней. В настоящее время торгово-посреднические компании в области оптового снабжения продуктами питания осуществляют доставку продукции до дверей заказчика собственным транспортом.

Первоначальное базовое условие – заказ продукции исходя из минимальной партии поставки (в таблице 4 указано по каждому поставщику), отсрочка платежа – 5 рабочих дней, при увеличении объемов закупаемого продовольственного сырья и продуктов сроки предоставления коммерческого кредита могут быть увеличены в индивидуальном порядке.

Проведенный анализ поставщиков показывает, что условия сотрудничества с поставщиками в настоящее время оптимальные, это позволяет предприятию своевременно пополнять запасы, что в свою очередь обеспечивает постоянство деятельности предприятия.

SWOT-анализ дополняет анализ отрасли, и дает возможность оценить ситуацию в отрасли, и что самое главное, оценить положение рассматриваемой фирмы не только на текущий момент, но и предвидеть положение в перспективе с учетом изменения или сохранения своего стратегического положения.

Таким образом, в результате проведенного анализа деятельности ООО «Эверест» мы можем сделать следующие выводы: недостаточная взаимосвязь с внешней средой, с субъектами рынка; необходимость повышения эффективности использования финансовых ресурсов; недостаточная мотивация персонала в эффективной работе; дублирование управленческих функций в должностных инструкциях сотрудников.

2. Разработка анкет- опросников для проведения диагностики моделей организационного поведения

3. Диагностика моделей организационного поведения работников объекта исследования

Рассмотрим организационную структуру ООО «Эверест». Организационная структура представлена на рис. 4. Она построена по линейно-функциональному принципу.

Генеральный директор ООО «Эверест» является единоличным исполнительным органом, осуществляющим

общее стратегическое руководство деятельностью предприятия общественного питания. Для обеспечения оперативного руководства директор ресторана назначает на должности шеф-повара (по направлению: основное производство), старшего администратора (по направлению: обслуживание клиентов и сервис), главного бухгалтера (по направлению: обеспечение управления).

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учётом поправок от 30.12.2016). – М.: Эксмо, 2017.
2. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 2015 г. №37) (с изменениями от 20 июня 2016 г.). // Российская газета, 2016. – С.5-9.

Книги, изданные под фамилией авторов

3. Агарков Ю., Яковлева С. Методы повышения ответственности персонала [Текст] // На стол руководителю / Ю. Агарков, С. Яковлев. - 2016. - №1. - С. 23-27.
4. Базаров Т.Ю. Зачем компании сплоченная команда руководителей [Текст] // Справочник по управлению персоналом / Т.Ю. Базаров. - 2015. - № 6. - С. 56 – 58.
5. Базаров Т.Ю. Куда ты, карьера, меня завела? [Текст] // Карьера / Т.Ю. Базаров. - 2016. - №7-8
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: Учебник / Т.Ю. Базаров. - М.: Банки и биржи, 2010. - 197с.
7. Баранова Г.И. Модели управления персоналом [Текст]: Учебное пособие / Г.И. Баранова. - Иркутск: ИГЭА, 2016. – 293 с.
8. Блинов А.О. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / А.О. Блинов. - М.: Элит, 2011. – 210 с.
9. Быкова А.А. Организационная структура управления [Текст]: Учебное пособие / А.А. Быкова - М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2016. – 496 с.
10. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика [Текст]: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: ИНФРА-М, 2015. – 208 с.
11. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления. Настольная книга менеджера по персоналу [Текст]: Учебное пособие / О.В. Викулина. - М.: ИНФРА-М, 2016. – 220 с.
12. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. - М.: Экономист, 2016.- 527 с.
13. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде [Текст]: Учебное пособие / Т.П. Галкина. - М.: Финансы и статистика, 2016. – 224 с.
14. Гордиенко Ю.Ф. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / Ю.Ф. Гордиенко. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. – 345 с.
15. Иванова И.А. Менеджмент [Текст]: Учебное пособие / И.А. Иванова. - М.: ЮНИТИ, 2015. – 95 с.
16. Седегов Р.С., Брасс А.А. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / Седегов Р.С., Брасс А.А. – Мн.:Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2015.– 174 с.
17. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации [Текст]: Учебное пособие / А.М. Смолкин. - М.: ИНФРА-М, 2011. – 512 с.

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://stuservis.ru/kurovaya-rabota/121401>