

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/otchet-po-praktike/124020>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «АЛЕКСКЛАБСЕРВИС» 5

1.1 Общая характеристика компании ООО «АлексКлубСервис» 5

1.2 Характеристика персонала ООО «АлексКлубСервис» 7

2 МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В КОМПАНИИ ООО «АЛЕКСКЛАБСЕРВИС» 11

2.1 Методы принятия управленческих решений в компании ООО «АлексКлубСервис» 11

2.2 Рекомендации по совершенствованию управленческих решений в компании ООО «АлексКлубСервис» 15

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 18

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 20

Компаниям нужен персонал с высокой квалификацией, чтобы не терять своих позиций на рынке.

Невозможно повысить квалификацию всех специалистов одновременно. Необходимо выделить специалистов, которые повысят свой уровень профессионализма первыми.

Также существует риск, что время в процессе обучения будет потрачено на то, что сотрудник умеет делать, итак. Более худшей ситуацией является ситуация, когда работодатель тратит средства на обучение сотрудника, а тот уйдет на другое место работы спустя некоторое время.

Поэтому нужно обучать тех сотрудников, которые принесут максимум пользы организации.

После обучения персонал в выигрыше остаются две стороны, как работодатель, так и сам работник.

Карьерный рост, повышение уровня знаний, повышение зарплаты, вот основные факторы на которые может рассчитывать сотрудник после обучения. Работодатель, в свою очередь получит сотрудников компетентных, знающих все тонкости работы, с помощью которых можно повысить конкурентоспособность организации питания.

Когда у сотрудников особый график работы, так называемое свободное посещение (которое, кстати, зачастую означает еще большую занятость, чем работа от звонка до звонка), целесообразно остановить свое внимание на дистанционном обучении.

Рассмотрим способы, с помощью которых будем стимулировать персонал к обучению:

1) Финансовое вознаграждение обучающихся. Организована работа будет в соревновательном формате, победителям, которые процесс обучения пройдут наиболее успешно будет назначено денежное вознаграждение.

2). Привилегии и бонусы. Для обучающихся будут организованы дополнительные привилегии. Так, например, можно будет в один раз в неделю уходить на час с работы раньше, таким образом обучение будет ценным не только для компании, но и для сотрудников.

3) Повышение ценности обучающих мероприятий. Будущим ученикам важно донести, для чего пригодятся новые технологии. Персонал должен понимать, что обучение реально повысит уровень квалификации, а не станет бессмысленным пожирателем времени.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Большое значение для формирования благоприятного социально-психологического климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти. Руководителем ООО «АлексКлубСервис» выбран демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства.

Анализируя деятельность ООО «АлексКлубСервис» можно сделать вывод о том, что у подчиненных нет стремления и стимулов к дальнейшему своему развитию и развитию окружающего мира, поэтому и нет желания решать проблемы, продвигать и разрабатывать идеи, становиться лучше и быть руководителями. Необходимо снизить эмоциональность, т.к. при таком состоянии могут быть приняты неэффективные решения, которые впоследствии могут привести к неблагоприятному развитию компании.

При найме сотрудника, кроме его оплаты и условий работы, необходимо оговорить обязанности и дисциплинарные взыскания. Если кто-то из сотрудников нарушает установленные правила работы, необходимо принять корректирующие меры, независимо от вашего личного отношения к сотруднику.

Последовательность в применении дисциплинарных мер необходима и должна быть одинакова для всех. Нечасто можно встретить человека, который целиком и полностью доволен своей работой. Все потому, что зачастую люди занимают должности не по призванию. Но в силах руководителя сделать так, чтобы рабочий процесс был комфортным для всех, а сотрудники выполняли свои обязанности с удовольствием.

Успешные бизнесмены не понаслышке знают, о том, что своих работников нужно стимулировать и всячески поощрять, т.е. мотивировать. От этого зависит производительность труда, качество выполняемой работы, перспектива развития компании.

Способов мотивации работников очень много. Но перед тем, как применять их на практике, подумайте, какие методы стимулирования подойдут именно для вашего производства.

Не менее значима нематериальная мотивация: личная благодарность, похвала в присутствии всего коллектива может стать для официанта прекрасным стимулом работать с душой и большой отдачей. Необходимо поощрять творческую инициативу сотрудников, не забывайте благодарить автора идей, как сделать работу заведения более успешной. Поддержите в них стремление быть партнерами по бизнесу.

2.2 Рекомендации по совершенствованию управленческих решений в компании ООО «АлексКлубСервис»

В предыдущем параграфе было выявлено, что сотрудники компании ООО «Ваш Дом» не обладают достаточной квалификацией. Решение проблемы осуществляется на принципах системного подхода. Для решения проблемы низкая квалификация персонала необходимо применять принцип историзма. Нужно рассмотреть имеющийся опыт у сотрудников, проанализировать их прошлое обучение для того, чтобы спрогнозировать в будущем какому сотруднику какое повышение квалификации необходимо. Нужен комплекс мер, направленный на обучение сотрудников.

Невозможно повысить одновременно квалификацию всех сотрудников. Необходимо определить тех сотрудников, кому обучение необходимо в первую очередь.

При обучении персонала существует риск потратить средства на тех сотрудников, кто уже, итак, знает это. Еще хуже ситуация, когда руководитель обучает сотрудника, который со временем уходит на другое место. Поэтому компании ООО «АлексКлубСервис» необходимо повышать квалификацию тех сотрудников, которые принесут максимальную пользу для организации.

Для решения проблемы низкая мотивация персонала возможно предложить следующий комплекс мер. Рассмотрим рекомендации, как повысить мотивацию персонала и увеличить отдачу от труда подчиненных.

Эффект от мотивации персонала возможно добиться только при соблюдении принципов стимулирования:

- необходимо ставить ясные задачи и четкие цели, сотрудники должны понимать, что им необходимо сделать, чтобы добиться целей компании;
- цели и вознаграждение должны быть взаимосвязаны между собой. Так сотрудник должен понимать, что он получит при эффективном выполнении своей работы;
- знание методов мотивации, применяемых у конкурентов или в других организациях;
- понимание ожиданий сотрудников;
- оптимально сочетание методов мотивации как материальных, так и нематериальных;
- при использовании стимулирующих методов необходимо учитывать личность сотрудников.

Рассмотрим способы мотивации сотрудников компании ООО «АлексКлубСервис»:

- за высокие показатели в работе необходимо применение дополнительных выплат: процента от сделок, выплата разовой премии, повышение оклада;
- оплата медицинской страховки;
- начисление премии за здоровый образ жизни: отсутствие больничных

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2016-824 с.
- 2) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 3) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 5) Литвак, Б. Г. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 507 с. 10) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 6) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 527 с.
- 7) Мардас, А. Н. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева, И. Г. Кадиев — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 205 с.
- 8) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 9) Мордвинникова А.С. Идентификация товаров и услуг: методическое пособие для вузов / А.С. Мордвинникова. - М.: Терра, 2014. - 78 с.
- 10) Памбухчиянц О. В. Технология розничной торговли: Учебник / О. В. Памбухчиянц. — 9 е изд., перераб. и доп. — М.: Издательско торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 288 с.
- 11) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
- 12) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов - Ярославль: ЯрГУ, 2014. - 120с.
- 13) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А.Семиглазов. -Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
- 14) Сидоров, М. Н. Стратегический менеджмент: учебник для СПО / М. Н. Сидоров. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 158 с
- 15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - Саратов, 2014. - 124 с.
- 16) Стратегический менеджмент: Теория и практика: Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2015. — 415 с.
- 17) Тебекин А. В. Стратегический менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата / А. В. Тебекин. — 2-е изд., пер. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 333 с.
- 18) Финансовый менеджмент: учебник [Текст] / Латышева Л.А., Склярова Ю.М., Скляров И.Ю., Фролко С.В., Глушко А.Я., Кулешова Л.В., Скребцова Т.В., Шамрина С.Ю., Собченко Н.В., Нестеренко А.В., Башкатова Т.Н., Урядова Т.Н., Капустина Е.И.; под общ. редакцией Л.А. Латышевой. - М.: МИРАКЛЬ, 2016. - 340 с.21) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2017. — 400 с.
- 19) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 432 с.
- 20) Юдин А.П. Инновационный менеджмент: учебное пособие/ ВШТЭ СПбГУПТД. - СПб., 2018. - 129 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/otchet-po-praktike/124020>