

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/diplomnaya-rabota/40023>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Гостиничное дело

-

2. ООО «Мечта» как объект исследования

Объектом Выпускной Квалификационной работы является

ООО «Мечта» (ресторан-отель «Охотничья усадьба») с присвоенной категорией «Без звезд» (свидетельство от 01.06.2016), основанное 11 июля 2009 г и располагающееся по адресу: СанктПетербург, г. Пушкин, ул. Ленинградская, д. 93, лит. А., 196601.

Организационно-правовая форма предприятия: Общество с ограниченной ответственностью (ООО).

Телефон: +7 (812) 414-57-74.

Адрес электронной почты: izbaohotnika@mail.ru

Сайт: <http://ohotnichyausadba-pushkin.hotelic.ru/>

Гостиница «Охотничья усадьба» имеет расчетный счет в банке России, круглую печать, штамп, бланки со своим наименованием и действует на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости.

Деятельность гостиницы «Охотничья усадьба» делится на два вида: гостиничная и ресторанный деятельность. Основной является гостиничная деятельность.

Гостиница «Охотничья усадьба» является коммерческой организацией, ее основными видами деятельности являются:

- предоставление услуг населению по проживанию в гостинице;
- оказание услуг по хранению имущества посетителей;
- организация общественного питания.

Бронирование номеров в гостинице осуществляется по телефону и на сайте бронирования.

Заезд с 14.00, расчетный час до 12.00. Номера полностью укомплектованы: телевизор, шкаф, холодильник, туалет, душ, туалетные принадлежности (мыло, шампунь, зубная щетка и паста, гель для душа), фен, полотенце, тапочки, кулер (чай/кофе, сахар), бесплатный интернет Wi-Fi. При необходимости каждый проживающий в гостинице может воспользоваться утюгом и гладильной доской. Также возможно заказать еду и напитки в номер.

Оплата принимается в рублях наличными в кассу гостиницы или ресторана, по кредитной карте, либо в безналичной форме по счету на организацию.

2.1 Техничко-экономические показатели предприятия

Техничко-экономический анализ подлежит проведению техническими службами предприятия. Он включает изучение взаимодействия технических и экономических процессов и установление их влияния на экономические результаты деятельности организации.

Чтобы предоставляемая услуга удовлетворяла потребностям клиента, она должна соответствовать определенным параметрам:

- техническим (свойства товара / услуги, область применения и назначения);
- экономическим (уровень цен на товар / услугу, сервисное обслуживание, размер средств, имеющихся у потребителя для удовлетворения данной потребности).

2.2 Анализ трудовых ресурсов

Всем известно, что человеческие ресурсы (персонал) предприятия обладают одним из важнейших значений в деятельности предприятия и оказывают большое влияние на его финансовый исход.

Поэтому для увеличения эффективности работы компании руководителю необходимо с периодичностью проводить анализ использования трудовых ресурсов.

Основная задача анализа использования трудовых ресурсов на предприятии заключается в том, чтобы выявить факторы, препятствующие росту производительности труда, приводящие к утрате рабочего времени и, как следствие, снижению рентабельности.

Формы, системы и размер оплаты труда работников гостиницы и ресторана, а также другие виды

их доходов устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ и результатами хозяйственной деятельности. Трудовые отношения регулируются законодательством РФ о труде и Уставом.

2.3 Анализ текучести персонала и их последствия

Анализ трудовых ресурсов был осуществлён по следующим направлениям:

- анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
- анализ движения рабочей силы;
- анализ производительности труда;
- анализ фонда заработной платы;

Как уже отмечалось ранее, в организации работает 83 сотрудника. Рассмотрим структуру трудовых ресурсов и обеспеченность ими. Горизонт анализа составляет три года.

Как видно из таблицы 2.4, большинство сотрудников компании – молодые люди в возрасте от 18 до 25 лет. Такое распределение связано с удобным графиком работы в компании и возможностью совмещать учебу и работу. Так же отсутствие необходимости в высшем образовании. Тем самым можно отметить, что малую долю сотрудников компании составляют люди в возрасте от 45 до 60 лет. В основном они занимают должности уборщиков. Это связано с нетяжёлой, не несущей особой умственной нагрузки для такого возраста работой.

Из таблицы 2.6 также делаем вывод, что большинство сотрудников организации имеют среднее специальное и высшее образование. Это связано с тем, что таким сотрудникам в виду небольшого опыта работы окладная ставка может быть ниже.

Распределение персонала по стажу представлено в таблице 2.7.

Большая часть сотрудников имеет стаж работы от года до трех лет. Это говорит о том, что основу персонала ООО «Мечта» составляет молодой коллектив (новые сотрудники). Следовательно, можно сделать вывод, что в организации присутствует текучесть кадров.

Следовательно, на основе этого анализа, можно сделать вывод, что основная сумма трудовых ресурсов компании – студенты с неполным высшим образованием в возрасте от 18 до 25 лет и стажем работы от 1 года до 3 лет. Такая специфика обусловлена наличием в компании удобного для студентов графика работы, стабильной и достойной заработной платы и перспектив в дальнейшей карьере.

2.4 Анализ совершенствования системы адаптации персонала

Важным моментом, как и при приеме новых сотрудников, так и при введении в должность новичков является понимание основных мотивов, которые обуславливают необходимость работы. Многие люди, вступая в новую должность, желают как можно быстрее ее освоить и продемонстрировать все свои возможности. Не смотря на это, новые сотрудники приходят в первый рабочий день с большими естественными опасениями. Для предупреждения данных ситуаций как раз и следует продумать процедуру введения в должность или, другими словами, программу адаптации персонала.

Адаптация – это процесс приспособления как работника к новым условиям, так и фирмы к новому сотруднику. Он основывается на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

При формировании научно-обоснованной системы управления адаптацией оперируют целями и задачами, представленными на рисунке 2.3.

Для достижения перечисленных целей организации следует иметь в действующих подразделениях, отделах по управлению персоналом специалистов или обособленное подразделение по управлению непосредственно адаптацией кадров.

Процесс адаптации должен стимулировать образование положительного отношения новых работников к компании, подразделению и к порученному делу, потому что именно данный фактор является неременным условием высокой производительности.

Эффективность процесса адаптации зависит ряда условий:

- качественный уровень работы по профессиональной ориентации;
- объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников);
- опыт при управлении процессом адаптации;
- значимость и привлекательность профессии, работы по конкретной специальности непосредственно на данном предприятии;

- важные моменты организации труда, реализующие мотивационные установки персонала;
- существование отработанной системы внедрения новинок;
- лояльность системы обучения персонала, действующей внутри предприятия;
- отличительные черты социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;
- личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением и т.п.

Процесс адаптации новых сотрудников гостиницы включает два этапа – общий и индивидуальный и рассчитана на весь испытательный срок.

Общий этап предполагает создание общего представления: о гостинице, об организационных особенностях, об условиях труда, об организационной культуре и т.п.

-

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/diplomnaya-rabota/40023>