

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/90016>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Пояснительная записка 3

Введение 4

Глава 1. Общая характеристика деятельности предприятия 6

1.1. История развития сети кофеен Coffeeshop company (юридическое лицо ООО «Кафе Арома») 6

1.2. Организационная структура и основные показатели деятельности предприятия 9

Глава 2. Анализ системы мотивации персонала предприятия 12

2.1. Оценка эффективности действующей системы мотивации персонала предприятия 12

2.2. Рекомендации и предложения по совершенствованию действующей системы мотивации предприятия 20

Заключение 26

Список использованной литературы 29

Приложения 32

Пояснительная записка

Я, (ФИО студента), студент обучающийся (по специальности или по направлению) в НЧОУ ВПО «НОИР» проходил преддипломную практику на ООО «Кафе Арома», в должности менеджера по персоналу.

При прохождении практики ознакомился с:

- Уставом
- Характером деятельности предприятия.
- Штатным расписанием.
- Должностными инструкциями сотрудников.
- Историей развития компанией.
- Типовыми бланками договоров и прочее

Принимал участие в:

- Собеседованиях.
- Текущей работе.
- Еженедельных плановых совещаниях.
- Оформлении документов.

Выполнял функции:

- менеджера по персоналу.

Во время прохождения практики занимался сбором материалов для проведения анализа и оценки эффективности действующей системы мотивации персонала (бухгалтерская отчетность предприятия, кадровая документация, результаты опросов и анкетирования).

Мною были внесены предложения:

1. внедрить премию за непрерывный стаж в компании;
2. внедрить в жизнь коллектива ежеквартальный «День спорта»;
3. ежеквартально проводить профессиональный конкурс для официантов;
4. разработать обязательные внешнюю и внутреннюю программы обучения сотрудников предприятия.

Введение

В настоящее время актуальность проблемы создания эффективного механизма мотивации персонала не вызывает сомнений. Мотивация персонала – важнейший фактор повышения производительности труда работников предприятия.

Исследования показывают, что сегодня немногие предприятия в нашей стране могут похвастаться эффективной системой мотивации персонала. Нестабильное положение российской экономики, жесткая конкурентная борьба и ряд других факторов приводят к тому, что традиционные способы мотивирования

сотрудников не соответствуют реалиям современности и перестают работать. В результате становится сложно вести речь о высокопроизводительном и результативном труде, о развитии инициативы и творческих способностей работников – иными словами, о высоком уровне внутренней мотивации и положительном отношении к труду.

На сегодняшний день утвердилась концепция мотивации персонала, согласно которой эффективно мотивировать трудовую деятельность человека возможно только с помощью комплексного применения и гибкого варьирования различных мотивационных компонентов – материальных и нематериальных. И поэтому руководству современных предприятий важно формировать механизм мотивации персонала, исходя из данной концепции.

Совокупность этих обстоятельств определила выбор темы данной работы, формулировку его целей и задач. Проблематика построения эффективной системы мотивации в организациях достаточно широко освещена в работах зарубежных и отечественных авторов.

Так как мотивация персонала является одной из функций по управлению персоналом, данной теме уделяется внимание в трудах классиков и основателей менеджмента, среди которых Ф. Тейлор, А. Файоль, Р. Шелтон; представителей школы управления человеческими ресурсами – Э. Мейо, Р. Лайкерта, Д. Макгрегора, Ф. Герцберга; отечественных ученых в области управления персоналом – Виханского О.С., Верхоглазенко И.В., Бадьина А., Иванова О.И., Кибанова А.Я., Корнева И.К., Кязимова К.Г., Литвинова И.Л., Мироседи С.А., Пестриковой Е.И., Тамберга В.В., Щедрина А.В. и др. авторов; а также в материалах периодической печати и результатах авторских исследований.

Цель данной работы – разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала в организации.

Для достижения поставленной цели в процессе выполнения работы были решены следующие задачи:

- дать общую характеристику деятельности исследуемой организации;
- рассмотреть организационную структуру и основные показатели деятельности исследуемой организации;
- провести анализ действующей системы мотивации персонала исследуемой организации;
- разработать мероприятия по совершенствованию действующей системы мотивации персонала в организации;
- провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

Базой для проведения исследования является предприятие общественного питания ООО «Кафе Арома» (г. Санкт-Петербург).

Структура отчета включает пояснительную записку, введение, две главы, заключение, список использованной литературы и приложения.

Глава 1. Общая характеристика деятельности предприятия

1.1. История развития сети кофеен Coffeeshop company (юридическое лицо ООО «Кафе Арома»)

Сеть кофеен Coffeeshop company (юридическое лицо ООО «Кафе Арома») является одной из самых популярных сетей кофеен в Санкт-Петербурге. Место расположения головного офиса организации – г. Санкт-Петербург, пр. Невский, 100.

Основные виды деятельности ООО «Кафе Арома» по ОКВЭД ОК 029-2014:

56.10 – Деятельность ресторанов и услуг по доставке продуктов питания.

47.25 – Торговля розничная напитками в специализированных магазинах.

Coffeeshop Company – сеть кофеен, часть группы компаний «Scharf Group», специализирующаяся на продаже кофе, чая, горячих и холодных напитков, закусок и десертов. Кофейни «Coffeeshop Company» работают как самостоятельно, так и по франчайзингу, в данный момент сеть насчитывает около 250 кофеен в 20 странах мира, таких как: Австрия, Германия, Россия, США, Мексика, Китай. Штаб-квартирой компании является центр Scharf World «The Art of Coffee», который находится в Вене.

Компания Coffeeshop Company была основана в 1999 году Рейнхольдом Шерфом. Тогда же открылась первая кофейня в Вене. На этапе создания компания опиралась только на ресурсы «Scharf Group», концепция заключалась в том, что все продукты и идеи были взяты из «Scharf Group», по принципу «все из центра», особенно результаты 50-летнего опыта создания кофемашин. Концепция кофеен оказалась удачной, а слова «Home in Vienna» были присоединены к логотипу.

На сегодняшний день по всем миру насчитывается более 250 кофеен компании, расположенных в 29 странах. Кроме продажи эспрессо и других напитков на его основе, компания реализует кофейные зерна и

целый ряд напитков, десертов и закусок. Coffeeshop company также занимается продажей товаров, необходимых для приготовления кофе в домашних условиях: кофеварок, кружек и т.п. В России первые кофейни бренда Coffeeshop Company были открыты в 2008 году, а в октябре 2018 года их насчитывалось уже более 90 (в том числе в Санкт-Петербурге 20), в 20-ти регионах РФ. Основным видом деятельности компании «Coffeeshop company», как уже говорилось ранее, является продажа кофейных напитков, закусок и десертов. Основа меню кофейни – кофе, который импортируется из Австрии, где кофейные бобы обрабатываются по специальным технологиям. Сами бобы выращиваются на собственных плантациях компании.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2002г.) (ред. от 22.11.2011г., с изм. от 15.12.2011г.) // «Собрание законодательства РФ». – 07.01.2002. – № 1 (ч.1). – Ст.3. «Российская газета». – 2001. – №256. – 31 декабря.
2. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224с.
3. Багаева И.В., Бурундукова Е.А. Удовлетворенность трудом как фактор мотивации труда персонала (на примере управления ОАО «ТАИФ-НК») // е-Журнал «Экономика и социум». – 2017. – №3 (34) (март).
4. Беспалова О.В. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия / О.В. Беспалова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2014. – №1 (4). – С. 69-72.
5. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов.- 5-е изд. стереотипн. – М.: Магистр: ИНФРА М, 2014. – 576 с.
6. Воробьева А.В., Иваницкий Д.К. Система материального стимулирование труда работников организации и ее эффективность//Современные научные исследования и разработки. – 2018. – № 6 (23). – С. 148-150.
7. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебник для вузов / И.Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 511с.
8. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Дашков и К, 2016. – 392 с.
9. Зубайдуллина Д.В., Агафонова А.Л. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход//Аллея науки. – 2017. – № 7. – С. 417-420.
10. Плавинская Ю.Б. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXIII-LXIV междунар. науч.-практ. конф. № 7-8(60). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 127-132.
11. Совершенствование системы управления персоналом // Директор по персоналу . – 2017 – №5. – С. 47-52.
12. Усвятцева К.М. Современные подходы мотивации персонала на предприятии // Молодой ученый. – 2017. – №17. – С. 394-395.
13. Шлендер П.Э. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / Шлендер П.Э. и др.; под ред.проф. П.Э. Шлендера. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 320 с.
14. Бленаова А.М. Инновационные технологии мотивации персонала в современных организациях // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. LXI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 2(61). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://sibac.info/archive/meghdis/2\(61\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/2(61).pdf).
15. Из коллектива – в команду. Как мотивировать персонал кафе. 11.11.2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://smarttouchpos.eu/kak-motivirovat-personal-kafe/>
16. Как мотивировать менеджеров по туризму. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://profi.travel/articles/138/details>
17. Как в Google мотивируют сотрудников // HR-Portal. 05.02.2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/story/kak-v-google-motiviruyut-sotrudnikov>
18. Маслова Н.В., Богомолова О.А. Особенности мотивации персонала в России // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/07/9276>
19. Процесс обучения сотрудников на примере зарубежных компаний 2017-01-05. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gantbpm.ru/process-obucheniya-sotrudnikov-na-primere-zarubezhnyh-kompanij/>
20. Официальный сайт сети кофеен Coffeeshop company [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.coffeeshopcompany.ru/>

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/90016>