

## **Слайд 1**

**Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!**

Тема моей дипломной работы - **«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛ РЕСТОРАНА (на примере ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА»)»».**

**Актуальность темы обусловлена тем, что** Трудовая мотивация - это способ воздействия на работника с целью побуждения его к эффективной трудовой деятельности посредством внешних и внутренних факторов. И как экономическая категория выражает социально - трудовые отношения работников по поводу сознательного включения в производственный процесс.

## **Слайд 2**

Целью выпускной квалификационной работы - выработать предложения по совершенствованию процесса мотивации персонала.

## **Слайд 3**

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится АНАЛИЗ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ В ООО «КРАСНАЯ ГЛИНКА».

ООО «Красная Глинка» пивной ресторан, входит в сеть ресторанов «Три оленя».

Численность работников ООО «Красная Глинка» – 76 человек, непосредственно официантов, имеющих высшее образование - 10 человек.

## **Слайд 4**

Обеспеченность организации персоналом составляет 92,7%, что вполне приемлемо для эффективной работы, т.к. недостающие 7,3% - это, в основном, работники, необходимые в качестве замены на периоды очередных и учебных отпусков, а также отпусков по больничному листу. Таким образом, в подборе и расстановке работников не существует необходимости кардинальных изменений.

Показатели качественного состава трудовых ресурсов представлены в таблице на слайде 4.

Большинству работников от 20 до 30 лет. В 2014 году увеличилось количество работников в возрасте до 20 лет (на 5,3%).

## **Слайд 5**

Изменение качественного состава персонала происходит в результате его движения (таблица на слайде).

В 2013 году текучесть кадров составила 21%, к концу 2014 года она увеличилась на 5%. Как правило, уходят молодые и перспективные сотрудники. Основной причиной их увольнений является невысокая заработная плата и отсутствие карьерного роста.

## **Слайд 6**

производительность труда в 2013 году составила около 646 тыс.р. на одного работника, а в 2014 году – 792 тыс.р. Так как численность персонала осталась прежней, то повышение производительности труда произошло вследствие увеличения и реализации планов продаж, в том числе и облуживание корпоративных клиентов.

Увеличение объемов реализации ресторана в 2014 году на 11157 тыс.р. было вызвано увеличением среднегодового числа дней, отработанного одним работником (+ 11) и ростом среднедневной выработки одного работника (+ 0,45626 тыс.р.).

Следовательно, на повышение производительности труда в 2013 году также повлияло увеличение среднегодового числа дней, отработанного одним сотрудником и рост среднедневной выработки одного работника.

### **Слайд 7**

В ООО «Красная Глинка» используют оценку и диагностику преимущественно для работы персонала зала. В приведенной ниже таблице содержатся сведения о методах диагностики и тех индивидуальных особенностях работников, которые влияют на результативность их труда

Как можно видеть из приведенных данных, методы оценки, используемые в ресторане ООО «Красная Глинка», как и методы диагностики, весьма ограничены. В основном это личные впечатления работников организации. Исключение составляет обстоятельный подход сотрудников службы безопасности, которые выявляют степень соответствия документов и утверждений соискателя, указываемые им в анкете.

Кроме того, показатели оценки не завязаны на процесс мотивации персонала, не связаны с процессами обучения, повышения квалификации и т.д. У руководства организации нет инструмента, с помощью которого они смогли бы объективно оценить степень потенциала имеющихся у них сотрудников, да и самих управленцев.

### **Слайд 8**

В целях определения и оценки уровня сформированности мотивации к работе были предложены следующие тесты:

- на выявление деловых качеств и личных особенностей сотрудников;
- на выявление оперативного мышления.

Результаты текстов выявили существующие проблемы мотивационной направленности в ООО «Красная Глинка».

- проблема 1: недостаточная сплоченность коллектива, команды.
- проблема 2: отсутствие четко продуманной кадровой политики.

### **Слайд 9**

Далее в работе был рассмотрен процесс развития процесса мотивации персонала, как элемента внутреннего маркетинга.

Внутренний маркетинг в организации обеспечивает внутриорганизационные социально-психологические условия, необходимые для эффективной работы персонала. При этом процесс мотивации является определяющим фактором достижения лояльности персонала, так как мотивация побуждает персонал к действию и определяет направления его активности

Основными причинами снижения уровня лояльности персонала в организации являются: ухудшение общего климата в коллективе; снижение уровня трудовой дисциплины, рост числа опаздывающих на работу. Если эти приметы очевидны, составляем следующий план повышения уровня лояльности персонала компании:

1) проведение глобального опроса по изучению мнений сотрудников, входе которого следует получить ответы на следующие вопросы: на чем сейчас базируется лояльность сотрудников, что может повысить ее уровень, чего они хотят получать на работе, что мотивирует каждого сотрудника, чем больше всего они недовольны, что разочаровывает их в работе компании;

- 2) разработка программы повышения уровня лояльности персонала;
- 3) реализация и корректировка программы.

### **Слайд 10**

Далее в работе был предложен Выбор методов оценки мотивации на основе профессиограммы персонала, работающего с клиентами в ресторане «Красная Глинка»

Перечень профессионально-значимых качеств работников зала и методы их диагностики в «Красная Глинка» представлен на слайде.

Деловая оценка позволяет руководству определить, кому повысить зарплату, кого – повысить в должности, а кого уволить. Объективная деловая оценка побуждает работников работать более результативно.

Для оценки работы рекомендуется использовать не диагностические, а именно оценочные методы, которые сведены в таблице.

#### **Слайд 11**

Приведем примеры использования разработанной нами модели диагностики персонала при приеме на работу. Допустим, на объявление о приеме на работу в течение трех дней обратилось 10 человек. Они заполнили анкеты и тесты, общее время, которое потратил рекрутер и менеджер по персоналу на каждого из них составляет около 10 часов, т.е. примерно по 1 часу на каждого. Это с учетом и самого собеседования, и заполнение тестов и их обработка.

#### **Слайд 12**

В таблице на слайде номер 12 представим результаты теста Розенцвейга. В таблицах представлены результаты теста Розенцвейга и итоговая оценка результатов диагностики.

#### **Слайд 13**

Специалисты считают, что при хорошем микроклимате в коллективе производительность труда может увеличиться на 30-40%.

Для определения степени важности той или иной потребности был составлен блок вопросов по трех бальной системе, по определению силы требований и возможности их удовлетворения (таблица на слайде).

Усиление личных интересов человека к работе связано с мерами поддержания его работоспособности. Положительную роль играют социальные меры, связанные с организацией отдыха, досуга, развлечений, соответствующих жилищно-бытовых условий жизни работника, оказывающих влияние на его здоровье. Социальные услуги также включаются в систему управления трудом.

#### **Слайд 14**

Таким образом, стоит отметить, что Активизация деятельности персонала является одной из важнейших функций менеджмента. Использование различных форм и методов стимулирования позволит сформировать руководству фирмы действенную мотивацию кадров к эффективной деятельности, что, в свою очередь, будет способствовать не только функционированию, но и развитию общества. Поэтому успешная коммерческая деятельность компании во многом зависит от правильной организации финансовой и управленческой работы.

**Цель работы** – выработка предложений по совершенствованию процесса мотивации персонала – **достигнута**.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.