

**Цель:** исследование процесса интеграции политики управления персонала с процессом стратегического планирования и управления предприятием питания и разработка мероприятий по совершенствованию управления персоналом с учетом требований и особенностей современного рынка .

**В соответствии с выбранной целью в работе были поставлены и решены следующие задачи:**

- анализа сущности и особенностей управления персонала,
- исследования технологии управления персоналом в организации и специфики управления и развития персонала как стратегического ресурса организации;
- проведения анализа финансовой деятельности, эффективности использования трудовых ресурсов и управления персоналом ООО «Парадиз»;
- разработки направлений совершенствования управления персоналом и корпоративной политики в целях более эффективного функционирования предприятия питания в целом.

В настоящее время в кадровой подсистеме многих крупных и средних промышленных предприятий можно выделить следующий ряд типичных негативных факторов:

- Снижение реальной лояльности к организации у значительного количества персонала (как правило – это не менее трети исследуемых;
- Средний уровень профессионально-личностного ресурса у 30-40% работников;
- Средний и низкий уровень системных профессиональных знаний у 40-50% работников;
- Работники со средним профессионально-личностным ресурсом, имеющие достаточную результативность, как правило, обнаруживают симптомы скрытого предкризисного состояния. Значительная доля специалистов и руководителей переутомлена;
- Большая часть работников не желает участвовать в решении задач коллектива без скорой и видимой личной выгоды.

# Различается четыре типа характеристик потребительной стоимости специфического товара - рабочая сила:

- - профессионально-квалификационных,
- физических,
- - психомотивационных,
- - специфических.

Стратегия управления персоналом является одной из наиболее специфических и включает в себя совокупности целей, объединенных в 6 политик

— найма,

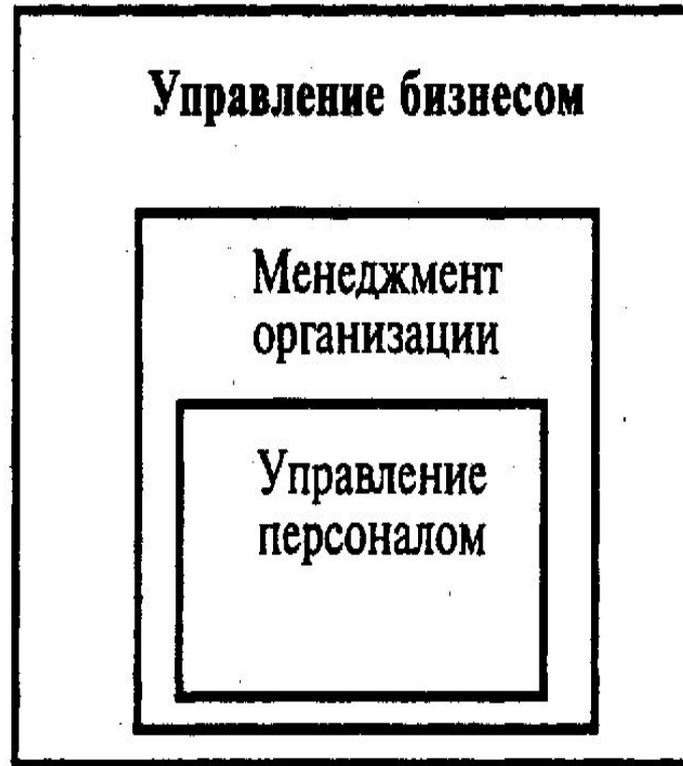
 адаптации,

 кадрового мониторинга,

 мотивации и стимулирования,

 обучения и развития,

 политику взаимодействия



**Рис. 7.2.1. Место управления персоналом в системе управления бизнесом**

# Принципиальная схема управления персоналом

Разработка и проведение кадровой политики	Оплата и стимулирование труда	Групповое управление, взаимоотношения в коллективе	Социально-психологические аспекты управления
Принципы подбора и расстановки персонала	Формы оплаты труда	Вовлечение работников в управление на низовом уровне	Мотивация труда работников и творческая инициатива
Условия найма и увольнения	Пути повышения производительности труда	Рабочие бригады и их функции	Организационная культура фирмы
Обучение и повышение квалификации	Поощрительные системы оплаты труда	Взаимоотношения в коллективе	Влияние управления персоналом на деятельность фирмы и ее организацию
Оценка персонала и его деятельности		Взаимоотношения с профсоюзами	

Ресторанный бизнес в России сегодня существует в трех нишах, неравных по объему и количеству игроков

— fast food,

 рестораны среднего ценового уровня,

 Рестораны высокой кухни.

# Характеристика ООО «Парадиз»

Ресторан «Парадиз» отличается особой атмосферой.

Ресторан «Парадиз» объединяет два зала.

Общее количество посадочных мест – 100.

В теплое время года открыта летняя площадка.

# Анализ прибыли отчетного года ООО "Парадиз"

Название показателя	Код Стр.	За отчетный 2006 год	За предыдущий 2007год	Отклонения	
				+/-	%
1. Выручка от реализации товаров, работ , услуг (за минусом НДС, акцизов и аналогичных обязательных платежей (В).	010	49480	35936	+13544	137,7
2.Себестоимость реализации товаров, услуг, работ, услуг (С).	020	35171	25337	+9834	138,8
3. Коммерческие расходы (КР)	030	612	438	174	139,7
4. Управленческие расходы (УР)	040	-	-	-	91,3
5. Прибыль (убыток) от реализации (стр. 010-020-030-040) (Пр)	050	13697	10161	+3536	134,8
6. Проценты к получению.	060	-	-	-	-
7. Проценты к уплате	070	-	-	-	-
8. Доходы от участия в других организациях (ДрД)	080	-	-	-	-
9. Прочие операционные доходы (ПрД)	090	1834	1185	+649	в 1,5 раза
10. Прочие операционные расходы (ПрР)	100	-	-	-	-
11. Прибыль (убыток) от финансово-хозяйственной деятельности (стр. 050+060-070+080+090-100) (Пфхд)	110	15531	11346	+4185	136,9
12. Прочие внереализационные доходы.	120	337	212	+125	159
13 Прочие внереализационные расходы.	130	634	525	+109	120,8
14. Прибыль (убыток) отчетного периода (стр. 110+120-130) (Пб).	140	15234	11033	+4201	в 1,4 раза
15.Налог на прибыль (НП).	150	3091	2795	296	110,6
16. Отвлеченные средства (ОтС).	160	-	-	-	-
17. Нераспределенная прибыль (убыток) отчетного периода (стр. 140-150-160) (Пн).	170	-	-	-	-

# Показатели оборачиваемости оборотных средств за 2005-2006 г. ООО «Парадиз»

№	Показатели	2006	2007	В % к 2006
1	Средняя стоимость материальных оборотных средств, руб	1756	3899	222,0
2	Средняя дебиторская задолженность, руб	6196	9473	152,8
3	Средняя стоимость оборотных средств, руб	9806	15682	159,9
4	Выручка от реализации без НДС, руб.	37016	49480	133,7
<b>Расчетные показатели</b>				
5	Коэффициент оборачиваемости материальных оборотных средств.	21,1	12,7	60,2
6	Время оборота матер. обор. средств, дни	17,1	28,4	166,1
7	Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	5,9	5,2	88,1
8	Время оборота дебиторской задолженности, дней	60,3	69,0	114,4
9	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	3,8	3,2	84,2
10	Время оборота оборотных средств, дней	95,4	114	119,5

# Определение типа финансового состояния предприятия ООО «Парадиз»

Показатели	2006		2007	
	На начало года	На конец года	На начало года	На конец года
1	2	3	4	5
Общая величина запасов и затрат (ЗЗ) (стр. 210+220)	1270	2242	2242	5557
Наличие собственных оборотных средств (СОС)	4840	3362	3362	4831
Функционирующий капитал (КФ)	6840	4961	4961	7195
Общая величина источников (ВИ)	7640	6650	6650	10100

Трем показателям наличия источников формирования запасов и затрат соответствуют три показателя обеспеченности запасов и затрат источниками формирования:

1	2	3	4	5
1. Излишек (+) или недостаток (-) СОС ( $\Phi_c = \text{СОС} - \text{ЗЗ}$ )	+3570	+1120	+1120	-726
2. Излишек (+) или недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных источников ( $\Phi_{\Gamma} = \text{КФ} - \text{ЗЗ}$ )	+5570	+2719	+2719	+1638
3. Излишек (+) или недостаток (-) общей величины основных источников ( $\Phi_o = \text{ВИ} - \text{ЗЗ}$ )	+6370	+4408	+4408	+4543

# Показатели рентабельности продукции ООО «Парадиз»

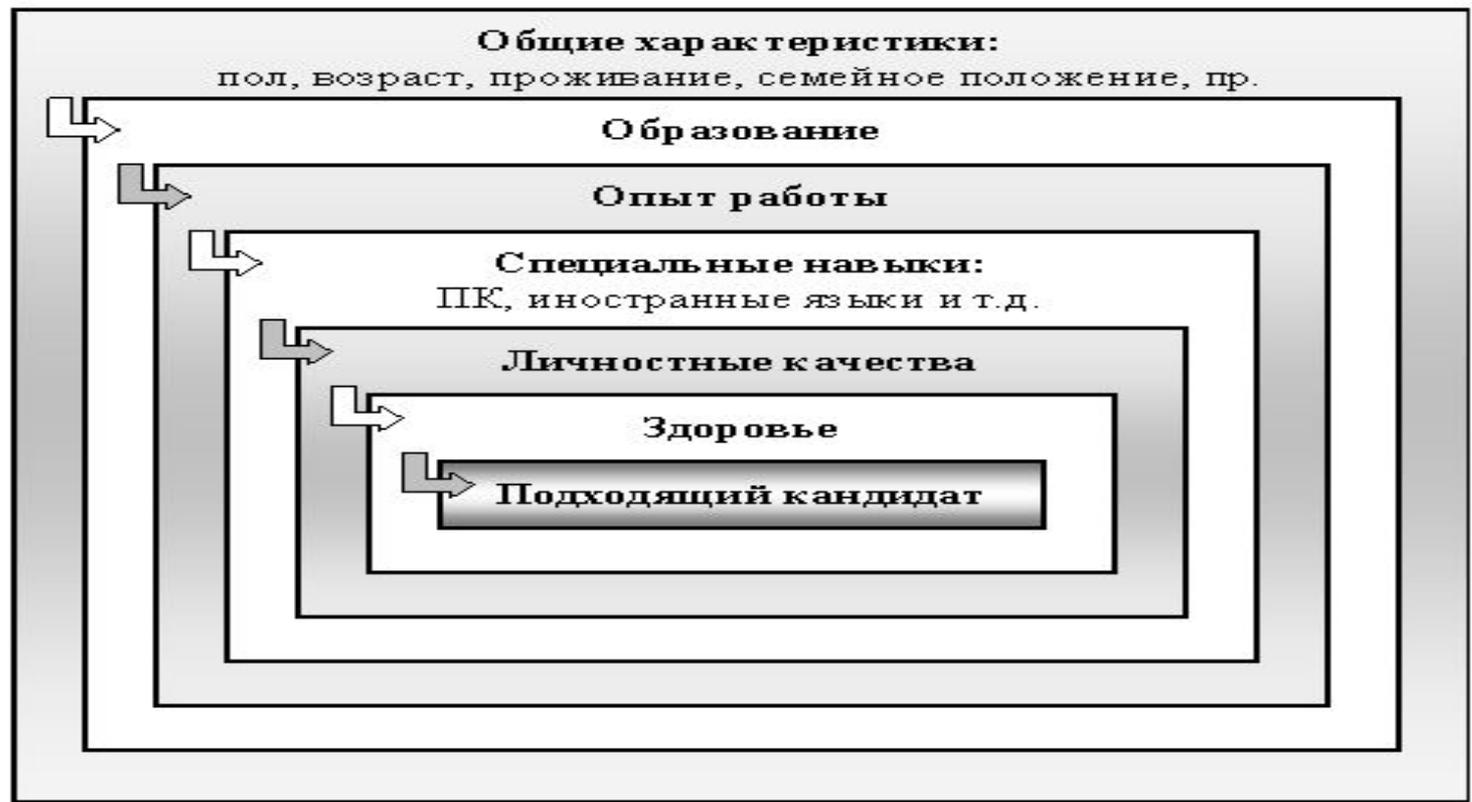
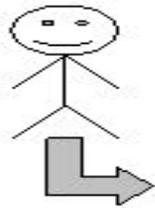
Показатели	Расчет Стр.	2005	2006	2007	Отклонение	
					2005 от 20 02	2006 от 200 5
1. Выручка от реализации товаров, работ, услуг (без НДС, акцизов и аналогичных обязательных платежей).	010	44594	35936	49480	-8658	+13544
. Прибыль от реализации.	050	8225	10161	13697	+1936	+3536
3. Балансовая прибыль.	140	17365	11033	15234	-6332	+4201
4. Чистая прибыль.	140-150	12156	8238	12143	-3918	+3905
Расчетные показатели (%)						
1. Рентабельность всей реализованной продукции.	$\frac{050}{010}$	18,44	28,27	27,68	+9,83	-0,59
2. Общая рентабельность.	$\frac{140}{010}$	38,94	30,70	30,79	-8,24	+0,09
3. Рентабельность продаж по чистой прибыли	$\frac{140-150}{010}$	27,26	22,92	24,54	-4,34	+1,62

# Изменение численности за 2007г.

## ООО «Парадиз»

Месяц	На начало месяца, чел.	Поступило в течение месяца, чел.	Выбыло в течение месяца, чел.	На конец месяца, чел.
Январь	58	3	1	60
Февраль	60	1	4	57
Март	57		1	56
Апрель	56	1		57
Май	57		2	55
Июнь	55			55
Июль	55	2	3	54
Август	54	1		55
Сентябрь	55		1	54
Октябрь	54	1	1	54
Ноябрь	54	1	2	53
Декабрь	53	2	1	52

# Структура требований к кандидату на должность



# В целях совершенствования деятельности по формированию персонала организации автором были составлены следующие рекомендации:

1. Эффективность управления персонала предприятия в целом можно повысить благодаря введению новой штатной единицы - специалиста по управлению персоналом,.
2. Необходимо применять новые для предприятия методы внутрифирменного обучения персонала;
3. Необходимо пересмотреть систему мотивации и стимулирования сотрудников всех категорий;
4. Внедрить новые методы мотивации специалистов в целях избежания проблемы утечки кадров в будущем;
5. Разработать методы отбора и оценки персонала.

# Смета расходов на мероприятия по совершенствованию кадровой политики предприятия на 2007-2009 годы ООО «Парадиз»

№	Мероприятие	2007 г	2008 г	2009г
1.	Введение должности специалиста по Формированию персонала	258 000	170 000	150 000
2.	Внутрифирменное обучение персонала	100 000	150 000	140 000
3.	Подбор и адаптация персонала	100 000	125 000	140 000
4.	Создание системы замещения старых специалистов новыми	150 000	160 000	180 000
	Итого	608 455	605 000	613 000

# Смета расходов на мероприятия по внутрифирменному обучению персонала на 2007-2009 годы ООО «Парадиз»

№	Мероприятие	2007 г	2008 г	2009г
	организация программ обучения	10 000	15 000	15 000
	взаимодействие с внешними провайдерами	20 000	25 000	20 000
	обучение по программе повышения качества	25 000	35 000	40 000
	переподготовка и повышение квалификации	35 000	65 000	60 000
	работа с резервом	10 000	10 000	10 000
	Итого	100 000	150 000	140 000

# Смета расходов на мероприятия по подбору сотрудников, внедрении системы замещения сотрудников на 2007-2009 годы

№	Мероприятие	2007 г	2008 г	2009г
1.	Подбор и планирование персонала	100 000	125 000	140 000
	планирование и прогнозирование потребности в кадрах	10 000	15 000	15 000
	связь со службами занятости, учебными заведениями и иными «поставщиками» работников,	30 000	40 000	45 000
	анализ кадрового потенциала, его оценкой, маркетингом	15 000	15 000	20 000
	профессиональная и социально-психологическая адаптация сотрудников	45 000	55 000	60 000
2.	Внедрение системы замещения сотрудников	150 000	160 000	180 000
	Итого	250 000	285 000	320 000

# Цели и задачи совершенствования корпоративной культуры на 2007 год в ООО «Парадиз»

## Цели:

- создание и развитие внутреннего и внешнего имиджа предприятия,  
формирование лояльности персонала, повышению их заинтересованности в результате работы,  
формирование корпоративного духа.

## Задачи:

- повышение мотивации сотрудников,
- улучшение отношений в коллективе,
- обеспечение доступности информации,
- популяризация руководства.

# мероприятия в компании

Виды мероприятий	2007 г.	2008 г.	2009г.
Издание корпоративной газеты	6 624	7 000	7 000
Листки новостей	2 952	3 000	3 000
Ежегодные отчеты	879	1 000	1 000
Проведение праздников	350 000	350 000	350 000
Разработка кодекса этики	5 000	1 000	500
Создание курса лекций для новичков	4 000	1 000	500
Оформление доски объявлений	6 000	3 000	1 000
Всего:	375 455	366 000	363 000

# Смета расходов на мероприятия по совершенствованию кадровой политики предприятия на 2007-2009 годы ООО «Парадиз»

№	Мероприятие	2007 г	2008 г	2009г
1.	Введение должности специалиста по Управлению персонала	258 000	170 000	150 000
2.	Внутрифирменное обучение персонала	100 000	150 000	140 000
3.	Внедрение системы внутреннего PR	375 455	366 000	363 000
4.	Подбор и адаптация персонала	100 000	125 000	140 000
5.	Создание системы замещения старых специалистов новыми	150 000	160 000	180 000
	Итого	983 455	971 000	973 000

# Показатели затрат и экономического эффекта от нововведений ООО «Парадиз»

Показа-тели	ед. изм	2007 г (руб.)	2008 г (руб.)	2009г (руб.)	2007 г. в % 2006 г.	2008 г. в % 2007 г.	2009 г. в % к 2008 г.
Затраты	руб.	1553000	1476000	1413 000	167,3	42,9	116,6
Экономи-ческий эффект	руб.	1097756	1208756	1402345	105,4	110,1	116,0

# Показатели эффективности, результатов и затрат на мероприятия по совершенствованию управления персоналом ООО «Парадиз»

Показатели	ед. изм	2007 г (руб.)	2008 г (руб.)	2009г (руб.)
Затраты	руб.	1553000	1476000	1413 000
Результаты	руб.	1097756	1208756	1402345
Эффективность	%	70,6	81,9	99,2