

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-
ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»**

Факультет Управления
(наименование факультета)

Направление/специальность подготовки: 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления /специальности подготовки)

Профиль/специализация: Управление человеческими ресурсами
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Аналитическая записка

4-ый

(семестр)

обучающегося группы ВБМО-201УЧР
(Шифр и № группы)

Кузин Владимир Игоревич .
(ФИО обучающегося)

Место прохождения практики:
ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "МАКДОНАЛДС"

(полное наименование профильной Организации)

Срок прохождения практики: с «15» июня 2020 г. по «26» июля 2020 г.

Содержание:

1. Тип и вид организационной структуры организации
2. Соответствие кадровой стратегии организации организационной стратегии
3. Состояние кадрового документооборота
4. Результаты анализа системы оценки и развития персонала
5. Результаты анализа работы кадровой службы

Проходя практику по получению профессиональных навыков и опыта профессиональной деятельности я провел анализ и выяснил, что структура управления ООО «Макдоналдс» относится к категории линейно-функциональных структур. Максимально число уровней подчинения – 3. Реализация практически всех важнейших функций руководства и управления замкнуто на первого руководителя ООО, что определяет крайне высокую степень информационной нагрузки. Действующая система управления является жестко централизованной системой руководства. Такая структура успешно работает в режиме реализации решений руководства, но она неэффективна на этапе их подготовки. Вследствие этого в большинстве случаев персонал в основной своей массе не принимает непосредственного участия в подготовке решений (в лучшем случае – получает поручения руководителя и готовит необходимую информацию, используемую для принятия решений). В такой системе цели персонала редко не совпадают с целями руководителя.

Преимущества линейно-функциональной системы управления:

Во-первых, она обеспечивает быстрое осуществление действий по распоряжениям, указаниям, дающимся вышестоящими руководителями нижестоящим, чему способствует иерархичность такой структуры управления.

Во-вторых, она предполагает формирование функциональных подразделений на основе их оптимизации. Каждый из них выполняет строго определенные функции, а вместе - весь комплекс функций, обеспечивающих бесперебойную работу производства.

В-третьих, разделение труда между функциональными подразделениями облегчают работу по повышению деловой квалификации, способствует общему расширению знаний в рамках каждого функционального подразделения в ходе постепенного накопления опыта.

В-четвертых, происходит быстрое осуществление действий по принимаемым распоряжениям, спускаемым "сверху вниз", и быстрее реализовывается обратная связь.

В-пятых, создается возможность для быстрого маневрирования производственными, трудовыми и материальными ресурсами, исходя из задач руководителей верхнего уровня.

Недостатками такой системы управления являются:

- отсутствие тесных взаимосвязей и взаимодействия на горизонтальном уровне между производственными отделениями.

- чрезмерно развитая система взаимодействия по вертикали, а именно подчинение по иерархии управления.

Генеральному директору в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов помогает специальный аппарат управления, состоящий из функциональных подразделений. Эти подразделения проводят свои решения через генерального директора, либо (в пределах специальных полномочий) прямо доводят их до специализированных служб или отдельных исполнителей на нижестоящем уровне. Функциональные подразделения, как правило, не имеют права самостоятельно отдавать распоряжения производственным подразделениям.

Функциональные службы (финансовый отдел, отдел логистики) освобождают линейных руководителей от планирования финансовых расчетов, вопросов учета и др.

| | |
|------------|---|
| 6 уровень | директор ресторана |
| 5 уровень | первый ассистент директора ресторана |
| 4 уровень | второй ассистент директора ресторана |
| 3+ уровень | менеджер-стажер (менеджер-трейни) |
| 3 уровень | менеджер производственного участка |
| 2 уровень | инструктор по обучению |
| 1 уровень | работник ресторана – член бригады ресторана |

Таблица 1. Структура должностей в Макдоналдс

Вывод: в целом действующая в настоящее время организационно-функциональная структура управления ООО «Макдоналдс» представляет собой вертикально управляемый производственно-

экономический комплекс. Функциональные организационные структуры управления персоналом позволяют высшему руководству сосредоточиться на стратегических вопросах, создают благоприятные условия для достижения высокой эффективности за счет специализации. К их недостаткам относится то, что они способствуют возникновению своеобразных организационных перегородок между сгруппированными работами.

2

(Не совсем точно понял вопрос, постараюсь ответить, как я понял)

Кадровая стратегия

В данной организации большая кадровая текучка и с этим стараются максимально эффективно бороться, при увольнении сотрудника с ним проводится личная беседа с директором ресторана, где они ищут компромисс, чтобы сотрудник остался на своем месте. Предлагается повышение и личное развитие, также в случае, если сотруднику не нравится коллектив ему предлагается перевод в другой ресторан с возможностью последующего повышения.

Организационная стратегия

В ООО “Макдоналдс” всегда проводится дополнительное обучение своих сотрудников всех уровней. Для этого даже был основан свой университет (Университет Гамбургологии), в нем проходят обучения сотрудника выше 2 уровня (Таблица 1), а сотрудники 1 и 2 уровня проходят обучение внутри ресторана, что позволяет всегда обучать новичков и повышать уровень знаний уже у старых сотрудников, это дает большой бонус в скорости обслуживания и в количестве выданных заказов, что положительно сказывается на прибыли ресторана. Ежедневные тестирования по вопросам обслуживания, являются главным аспектом для получения ежемесячной премии, что стимулирует знать, как можно больше о своей работе. Такие тестирования есть у каждого уровня персонала.

Соответствие кадровой стратегии организации организационной стратегии

Я считаю, что эти стратегии соответствуют и добавляют друг друга. Организация привязывает к себе сотрудников различными премиями и большим количеством возможностей саморазвития внутри организации и если ты являешься ценным сотрудником, то тебе будет легко идти вверх по карьерной лестнице, что дает преимущество перед конкурентами, где на одной должности можно находиться долгие годы без продвижений по карьерной лестнице и зарплатной планки.

3

В организации централизованный кадровый документооборот. Им занимается специальный отдел, где в каждом ресторане находится по 1-2 сотрудника. Хорошо налаженная система документооборота между ресторанами позволяет решать важные вопросы в течении часа. Например в ресторане закончились котлеты, сразу же сообщается в отдел документооборота об этом и те посылают запросы в соседние рестораны, в течении часа приходят ответы и сразу же высылаются в 2ух стороннем порядке документация на передачу продукции и параллельно выезжает доставщик, то есть в течении 2-3 часов продукция появляется в ресторане и торговля продолжается. Также единая база документов ресторанов позволяет изучать ошибки ресторанов и учиться на них. Общая система кадров позволяет занимать сотрудников в других ресторанах и всегда быть в “боевой готовности” к следующему рабочему дню. В случае увольнения сотрудника за его поведение, внутри организации есть свои статьи, чтобы плохого сотрудника больше не взяли в организацию, что стимулирует адекватное поведение персонала.

В организации проведением деловой оценки занимается Отдел планирования и мотивации персонала. Отдел планирования и мотивации персонала является структурным подразделением Управления по работе с персоналом (Между собой его называют Департамент “Люди”)

Еженедельные проверки знаний работы по каждому участку производства и каждого сотрудника помогает выявить недостатки, которые ухудшают качество и скорость обслуживания, в связи с чем проводятся различные тренинги и коллективные лекции, где всегда узнаешь что-то новое, нету такого, что тебе повторяют одно и тоже на лекции по 10 раз. Для менеджеров есть индивидуальные занятия, где повышают их навыки управления рестораном, а вот для директоров ресторанов есть квартальные совещания и лекции, которые проходят в различных странах, где им оплачивается все и одновременно с лекциями им дают возможность посмотреть на страны и очень хорошо отдохнуть.

Также есть различные премии, для сотрудников 5 уровня и ниже это только денежное довольствие, а вот для директоров в премии входят даже машины за успешно закрытый год.

Структура персонала ООО «Макдоналдс-Котельники» за 2019-2020 гг.

| Показатели | Годы | | Изменение (+; -) | Темп изменения, % |
|------------------------|------|------|---------------------|-------------------|
| | 2019 | 2020 | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Всего работников, чел. | 80 | 81 | +1 | 105,88 |
| Из них: | | | | |
| -женщин | 55 | 55 | - | 100,00 |
| -мужчин | 35 | 36 | +1 | 110,00 |
| Из них: | | | | |
| -до 25 лет | 60 | 61 | +1 | 116,67 |
| -25-40 лет | 20 | 20 | - | 100,00 |
| Из них: | | | | |
| -Учащиеся | 57 | 57 | - | 100,00 |
| -с высшим образованием | 23 | 24 | +1 | 112,50 |

По данным таблицы можно отметить, что по половому признаку в структуре персонала предприятия преобладают мужчины, за 2020 г. численность работников-мужчин возросла на 10%, тогда как работников-женщин – не изменилась. По возрастному признаку преобладают работники в возрасте от 18 до 25 лет. За 2020 г. увеличилась численность работников с высшим образованием (на 12,50%), что является положительным фактором в кадровой политике предприятия.

От наличия достаточных трудовых ресурсов на предприятии и обеспечения их эффективной работы во многом зависит объем реализации, ассортимент и качество предлагаемых услуг и выполняемых работ, их себестоимость, и, как следствие, результаты финансовой деятельности предприятия в целом.

Показатели производительности труда работников

ООО «Макдоналдс-Котельники за 2019-2020 гг.

| Показатели | Ед.изм. | Годы | | Изменение (+,-) | Темп изменения, % |
|---|---------|--------|--------|-----------------|-------------------|
| | | 2019 | 2020 | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.Выручка от реализации | тыс.р. | 2604 | 3502 | +898 | 134,49 |
| 2.Среднесписочная численность работников | чел. | 80 | 81 | +1 | 105,88 |
| 3.Среднегодовая выработка одного работника (производительность труда) | тыс.р. | 153,18 | 194,56 | +41,38 | 127,01 |

По данным таблицы можно отметить, что среднегодовая выработка (производительность труда) одного работника в ООО «Макдоналдс-Котельники составляет за 2020 г. 194,56 тыс.р., что больше показателя 2019 г. на 27,01%, что говорит об улучшении условий и стимулирования труда на предприятии, обновлении производственного оборудования.

"Макдоналдс" - один из крупнейших работодателей в сфере предприятий быстрого обслуживания в России. В среднем 100 новых рабочих мест создается с открытием каждого ресторана. Сейчас в компании работают более 14 000 россиян.

Дружный коллектив стал залогом успеха и популярности ресторанов "Макдоналдс". Люди - это основа компании. Это то, что делает "Макдоналдс" особенным. Целый мир возможностей открывается для наших сотрудников!

«Макдоналдс» строго следует российскому трудовому законодательству и строит свою кадровую политику исключительно на основе российских законов.

«Макдоналдс» предоставляет равные и справедливые возможности всем работникам и всем желающим получить работу, а также – равные возможности для карьерного роста, увеличения заработной платы, независимо от пола, семейного положения, вероисповедания, национальной принадлежности и возраста.

На работу в «Макдоналдс» принимают, как правило, с 16 лет. Далее возраст не имеет значения. Главное, чтобы это были энергичные, общительные люди, желающие работать в сфере обслуживания. Средний возраст сотрудников ресторанов – 22 года.

Гибкий график работы, устанавливаемый в зависимости от желания и возможностей самих работников и предусматривающий работу в вечерние или в утренние часы, а также в выходные дни, позволяет студентам успешно совмещать работу и учебу, а молодым родителям заботиться о своих детях.

Очень важно, что у людей без высшего образования есть все шансы устроиться на работу в компанию и начать свой профессиональный рост и карьеру.

В компании «Макдоналдс» строго соблюдается политика безопасности и охраны труда, которая направлена, прежде всего, на поддержание здоровых и безопасных условий работы. Все рабочие места в ресторанах «Макдоналдс» отвечают требованиям техники безопасности, санитарным нормам и содержатся в чистоте. Места отдыха, раздевалки, душевые имеют все необходимое оборудование. За состоянием оборудования, рабочих мест, а также подсобных помещений осуществляется постоянный контроль.

В работе с людьми компания руководствуется политикой открытых дверей и заботится о моральном климате в коллективе.

Результаты прохождения практики в ООО «Макдоналдс»:

Я проходил инструктаж по технике безопасности, охране труда, структуре компании. Ознакомление с местом и распорядком дня в организации. Так же я прошел подготовку по технике безопасности, который осуществляется по тем же программам, которые разработаны для проведения первичного инструктажа, для проверки уровня знаний, инструкций и правил по технике безопасности с каждым работником по отдельности либо одновременно с группой работников. Вначале практики я ознакомился с уставом и должностными инструкциями, как же поставил на этих документах подпись о том, что я ознакомлен с документами и принял за выполнение поручений. К концу профессиональной практики понимал: структуру организации, ее цели и средства с помощью которых можно достичь тот результат, который прописан в плане проектной работы (разработанной мной, за время практики).

«26» июля 2020 г.