

HOSPODA

Vize projektu

Klient: Ing. Jan Louda

Zpracoval: Tomáš Karban, Ondřej Novák, Martin Hruška a Dávid Michal Bulko

Verze: 3.7

Datum: 22.10.2017

Schválil:

Table of Contents

1. Popis problému/příležitosti/potřeby	3
1.1. Popis projektu:	3
1.2. Cíle projektu:	3
1.3. Současný stav:	3
1.4. Budoucí stav:	4
1.5. Kritéria úspěchu:	4
2. Zdůvodnění projektu	5
2.1. SWOT analýza:	5
2.2. Přínosy projektu:	5
2.3. Konkrétní výstupy projektu:	5
2.4. Proveditelnost projektu:	5
3. Zadání a rizika	6
3.1. WBS:	6
3.2. Předpoklady:	6
3.3. Omezení:	7
3.4. Otevřené body:	7
3.5. Rizika:	7
4. Harmonogram	7
4.1 Předpokládané zahájení a konec:	7
4.2 Milníky / odhady trvání:	7
4.3 Harmonogram:	8
5. Finance projektu	9
5.1 Mzdy:	9
5.2 Přeškolení:	9
5.3 Zisk:	9
6. Zhodnocení Projektu	10
6.1 Týmové zhodnocení projektu:	10
6.2 Individuální zhodnocení projektu:	11

Historie revizí

Datum	Verze	Autor	Změna
6.10.2017	1.0	Tomáš Karban	První vytvoření
12.10.2017	1.5	Dávid Michal Bulko	Vypracování 1.2-4, 2.1-3
15.10.2017	2.0	Tomáš Karban	Úpravy v kapitole č. 1, 2 a 3
17.10.2017	3.0	Tomáš Karban	Přidání SWOT, Přínosy projektu
18.10.2017	3.1	Dávid Michal Bulko	Kritéria úspěchu, úpravy
22.10.2017	3.2	Tomáš Karban	Vypracování 4.1, 4.2 a 4.3
22.10.2017	3.3	Dávid Michal Bulko	Obsah, grafická úprava, doplnění informací, úprava textu
23.10.2017	3.4	Dávid Michal Bulko	Úprava, týmové zhodnocení
24.10.2017	3.5	Ondřej Novák	Finance
24.10.2017	3.6	Dávid Michal Bulko	Individuální zhodnocení projektu všech doplněno
24.10.2017	3.7	Tomáš Karban	Menší úpravy

1. Popis problémů/příležitosti/potřeby

1.1. Popis projektu:

Projekt s názvem „Hospoda, kde se ztrácejí peníze“ je zaměřen vyřešit problém restaurace s 50 místy, která bývá zaplněna z 50%. Majiteli se navíc zdá, že ho zaměstnanci okrádají. Majitel je v hospodě málokdy (má své jiné zaměstnání), v hospodě se nevede žádná lepší evidence, majitel plně důvěřuje svým zaměstnancům a je jen na nich, jakým způsobem hospoda během dne funguje.

1.2. Cíle projektu:

Cílem projektu je výrazným způsobem zlepšit chod hospody, a to několika způsoby. Mezi ně patří, znásobit finanční příjem, zvýšit oblíbenost, a tedy i zaplněnost hospody, zpřehlednit záznamy o podniku hlavně co se týče financí a tím snížit ztráty, které mohou nepřesnou evidencí nastat.

1.3. Současný stav:

- Hospoda zaplněná jen z 50% se světlým interiérem na Žižkově, nevyniká nad početnou konkurencí.

- Přehled na financemi a správa hospody je jen v rukách nezkušených zaměstnanců.
- Žádný marketing neboli stará web stránka,
- Majitel je v kontaktu s hospodou velmi málo, malá zpětná vazba, co se v hospodě děje.

1.4. Budoucí stav:

- Byl nasazen software na správu financí, která poskytuje zpětnou vazbu majiteli.
- Nový/přeškolení zaměstnanci jsou produktivnější, zvládnou vyšší návštěvnost a lépe se vypořádají se situacemi, které mohou v hospodě nastat. Správce má veškerý přehled o tom, co se v hospodě děje, nemá problém s jejím vedením a podává spatnou vazbu majiteli.
- Facebook stránky na propagaci (budou tam nejen informace o hospodě a akcí ale také fotogalerie jídelníčku a prostředí hospody)
- Kuchyně je lépe vybavená, zvládne i přípravu náročnějších jídel. Interiér je mnohem estetičtěji vybavený.

1.5. Kritéria úspěchu:

- Zvýšení zisku o 20%
- Vzrůst návštěvnosti (hospoda bude zaplněná minimálně na 75%)
- Dokumentace financí
- Ratingy a sledovatelé na sociálních stránkách

2. Zdůvodnění projektu

2.1. SWOT analýza:

Strengths	Weaknesses
<ul style="list-style-type: none">- Hospoda přináší zisk- Znalost o nedostatku podniku- Hospoda je již fungující	<ul style="list-style-type: none">- Zaplnění jen z 50 % = malý zisk oproti tomu jaký by mohl být- Majitel je v malém kontaktu s hospodou- Nedůvěryhodný personál
Opportunities	Threats
<ul style="list-style-type: none">- Šance na zlepšení nedostatků- Místo po víc zákazníků- Zlepšení atraktivity hospody	<ul style="list-style-type: none">- A pokud nepřijde změna, hospoda může být zastíněna konkurencí = méně zákazníků, víc ztrát- A pokud nepřijde změna můžou přijít finanční problémy spojené s případným zhoršením ekonomiky

2.2. Přínosy projektu:

- Zvýšení produktivity zaměstnanců.
- Nárůst zisku a snížení krádeží ze strany zaměstnanců.
- Vyšší hodnota hospody
- Získání důvěry od majitele hospody.

2.3. Konkrétní výstupy projektu:

- Informační systém
- Facebook/Instagram stránky
- Nový interiér (nábytek, přístroje do kuchyně)
- Správce hospody, kvalitnější personál

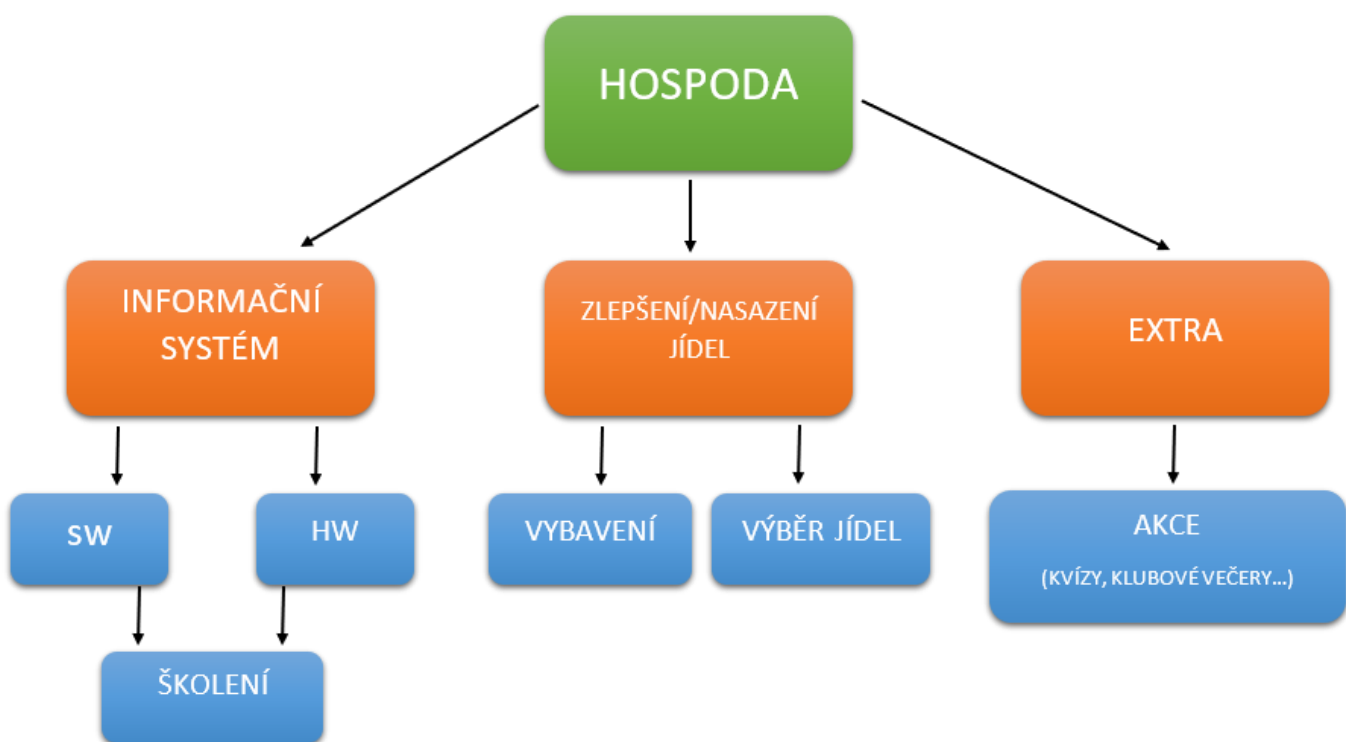
2.4. Proveditelnost projektu:

- Hospoda je příjemně vymalovaná a její dekorování by neměl být problém (ani příliš drahá záležitost).

- Majitel je ochoten zaplatit i vyšší sumu, pokud se mu nápad zalíbí.
- Hospoda se nachází v centru Prahy (mnoho potenciálních zákazníků)
- Nedaleko hospody je několik firem (potenciální zákazníci, možná spolupráce).
- Hospoda je nedaleko VŠE (Vysoká škola ekonomická) – potenciální zákazníci nebo brigádníci.

3. Zadání a rizika

3.1. WBS:



3.2. Předpoklady:

- Kuchař je zkušený a zvládne uvařit i náročnější jídla.
- Majitelovy finanční zdroje jistě nejsou nevyčerpatelné.
- Facebook je volně a zdarma dostupná sociální síť, která může být použita kdekoli, kde je připojení k internetu.
- Zaměstnanci (mladá servírka s číšníkem) znají a používají Facebook.
- Alespoň jeden ze zaměstnanců vlastní fotoaparát (nebo mobilní telefon s fotoaparátem).

3.3. Omezení:

- Kapacita hospody (do hospody se podle slov majitele vejde maximálně 50 lidí)
- Zaměstnanci se příliš nevyznají ve financích a v řízení hospody.
- Majitelovy finance (jakou částku si může dovolit zaplatit za projekt)
- Kuchyň je docela malá.
- Více hospod v okolí (konkurence)
- Majitel se nehodlá pouštět do nějaké větší rekonstrukce hospody.

3.4. Otevřené body:

- Momentálně nemůžeme zodpovědět, zda majitel bude chtít rozvážet jídla na objednávku, z pohledu financí.

3.5. Rizika:

- Riziko onemocnění týmu, neboť se nacházíme v období chřipek.
- Nepřilákání lidí (majitel by prodělal)
- Pozdní dodání systému
- Prodloužená rekonstrukce hospody
- Odmítnutí používání systému některými zaměstnanci

4. Harmonogram

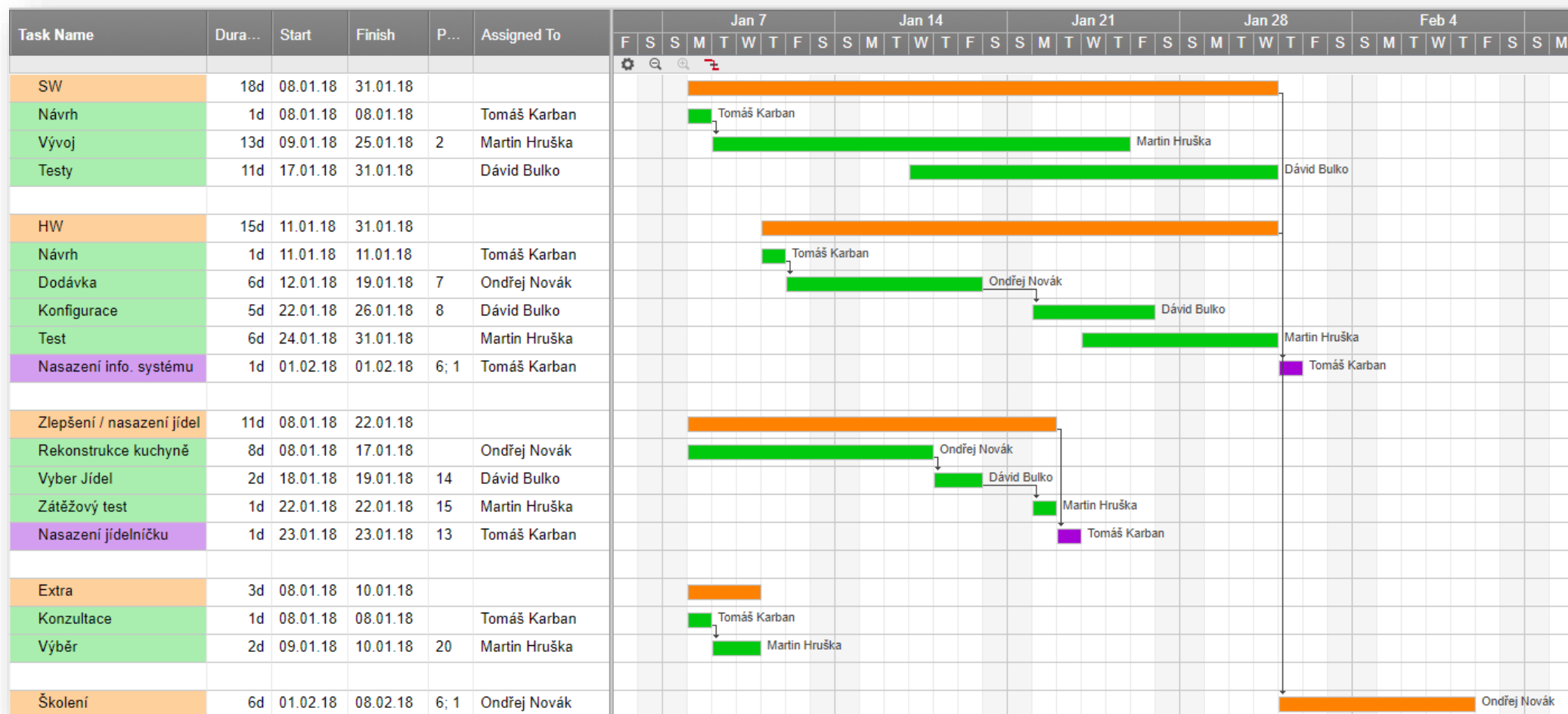
4.1 Předpokládané zahájení a konec:

- Projekt je možné spustit kdykoliv. Vzhledem k tomu, že budou Vánoce, rozhodlo se, že projekt začne 8. ledna 2018 a bude dokončen 8. února 2018.

4.2 Milníky / odhady trvání:

- SW – začátek: **1. ledna 2018** - konec: **31. února 2018**
- HW – začátek: **11. ledna 2018** - konec: **31. února 2018**
- Nasazení informačního systému: **1. února 2018 až 8. února 2018**
- Zlepšení / nasazení jídel-začátek - **8. ledna 2018** - konec: **22. ledna 2018**
- Nasazení jídelníčku: **23. ledna 2018**
- Extra – začátek: **8. ledna 2018** – konec: **10. ledna 2018**
- Školení – začátek: **1. února 2018** – konec: **8. února 2018**

4.3 Harmonogram:



5. Finance projektu

5.1 Mzdy:

- V hospodě bude nový manager/vrchní – jeho plat by se pohyboval mezi 18 000Kč a 23 000Kč měsíčně
- Nové webové stránky včetně vytvoření stránky na facebooku – cena se pohybuje od 13 000Kč do 25 000Kč podle požadavků

5.2 Přeškolení:

- Obsluhu bude třeba přeškolit – cena školení včetně certifikátu bude 5 496Kč
- S kuchařem bude třeba domluvit změnu úpravy jídel a změnu jídelníčku – nebude třeba doplácet

5.3 Zisk:

- Večer by podle představ mohly být o 50% vyšší tržby než doposud
- Po změně proběhne i mírné zdražení jídel což by vedlo ke zvýšení tržeb přes den o dalších 10%
- Při zavedení nabízení cateringu by hospoda vydělala přibližně 8 000Kč za akci

6. Zhodnocení Projektu

6.1 Týmové zhodnocení projektu

Už na začiatku prvého semestra sme dostali príležitosť „oťukať si“ svoje pracovné znalosti a schopnosť spolupracovať na jednej veľkej veci v tíme na predmete s názvom „Základy projektového řízení“. Po teoretickom zoznámení ako to pri tvorbe projektu asi vyzerá, sme boli na cvičení rozdelení do skupín. Náš štvorčlenný tím dostal za úlohu vypracovať projekt s názvom „Hospoda kde se ztrácejí peníze“.

Do tohto vskutku zaujímavého, oproti ostatným aj netypického projektu sme sa pustili aj napriek tomu, že sme nevedeli, čo od neho očakávať. Zo začiatku sme si neboli úplne istí, ako sa s tým „popasujeme“ a to hlavne keď na nás boli vychrlené, predtým neznáme informačné systémy ako napr. gitlab, avšak stačilo sa s tým chvíľu pohrať a postupne sme sa začali chytať. Najviac nám asi pomohol „role-playing“ s majiteľom „hospody“, kedy sme sa dozvedeli nesmierne množstvo informácií, ktoré sme tak potrebovali na správny štart.

Našu komunikáciu sme riešili zväčša cez sociálne siete, hlavne priebežné správy na facebooku aj keď by sme sa najradšej stretli všetci spolu v jednej miestnosti a všetko prebrali na klasickej tabuli. Bohužiaľ skomplikoval nám to fakt, že nie všetci sme z Prahy a naše „schedules“ sa okrem školy takmer úplne líšili. Napriek tomu sme sa pár krát stretli aj keď to nebola 100% účasť.

Projekt sme dotiahli až do konca a dúfame, že sa riaditeľovi hospody bude páčiť a jeho implementácia do praxe bude úspešná a prinesie očakávané výsledky. Za najväčšie plus, ktoré sme z tohto projektu získali sú určite jednotlivé skúsenosti a veríme, že ďalšie projekty nám vďaka nemu pôjdu lepšie a lepšie.

Rady, ktoré by sme poskytli ďalším tímom, sú určite:

Prvá úloha - Pustiť sa do práce hneď po prvom cvičení a to pre to, že sa skôr zoznámite so systémom a všetkým. Po ostatných cvičeniach už všetko bude jednoduchšie.

Otázky - Ak objavíte pri práci s tímom nejaký problém, spíšte si to. Porada s cvičiacimi vám veľmi pomôže.

Deľba práce - Je veľmi dôležité jasne si rozdeliť kto na čom bude pracovať. Potom sa vyhnete nedorozumeniam a hlavne tomu, že niečo malo byť urobené a nebolo, kvôli tomu, že to mal urobiť „niekto“.

Stretnutia - Je dobré aj prípadne obetovať nejaký čas aj keď to nebude úplne sedieť a dohodnúť spoločné stretnutie. Tým ušetríte čas na individuálnej práci a úpravách nejasností, ktoré mohli vzniknúť neúplnou dohodou.

Načasovanie - Dávajte si pozor na deadline-y a uistite sa, že máte všetko čo bolo v zadaní.

6.2 Individuální zhodnocení projektu

Tomáš Karban

Když se ohlédnu do minulosti tak největší přínos byla spolupráce s týmem a simulace reálného zpracování projektu. Jednoduše si uvědomit, že nejednáte sami za sebe, ale za celý tým se kterým pracujete a postupně realizujete projekt

- *Jaký byl můj přínos pro tým a kde jsem naopak byl přítěží?*
 - Můj přínos bych koordinovat tým tak abychom měli rozdělené práce, které jsme následně zpracovávali do vize. Já jsem implementoval pracované úkoly do vize a vytvářel prezentace, kterými jsme reprezentovali náš projekt
- *Co mi v týmu vadilo a co naopak fungovalo?*
 - Jediný, co mi vadilo je, že každý z nás bydlí někde jinde takže jsem nemohli udělat setkání z důvodu časové vytíženosti, protože jsem museli dělat i na jiných projektech.
- *Kolik času jsem nad projektem strávil? bylo to moc/málo?*
 - Časové jsem strávil na projektu mnoho hodin odhaduji kolem 30–40 hodin, protože mě to bavilo tak jsem se tomu chtěl věnovat. (nebylo to moc)
- *Spokojenost s fungováním v týmu?*
 - S týmem jsem byl spokojený, kvůli ochotě a odhodlanosti uspět a dokončit projekt. Jen mě mrzí, že jsme neměli víc času se tím zabývat a to, že bydlíme daleko od sebe, takže jsme nemohli dělat meetingy.

David M. Bulko

- *Jaký byl můj přínos pro tým a kde jsem naopak byl přítěží?*
 - Rád som prispel svojimi nápadmi, no môj prínos bol zrejme viac v tom, že som sa v tíme snažil vytvoriť lepšiu atmosféru a taktiež tím trošku povzbudiť a popohnať do práce a dohodnúť aspoň nejaké tie stretnutia. Či som bol príťažou, to asi nebudem vedieť povedať. Snáď nie, haha. Možno, ak som otváral nanovo niektoré veci, čo už boli prebraté.
- *Co mi v týmu vadilo a co naopak fungovalo?*
 - Bude to ten prvý týždeň, kedy sme sa síce pustili do projektu, ale nesplnili zadanie ako bolo potrebné, tým sme stratili zbytočne čas. Potom to bude asi komunikácia, ktorá mohla byť aktívnejšia a to, že nám to nešlo ľahšie stretnúť sa. Naopak v tíme neboli žiadne veľké konflikty a dokázali sme sa zhodnúť na mnohých veciach.
- *Kolik času jsem nad projektem strávil? bylo to moc/málo?*
 - Vo výkaze práce na gitlab wiki tam mám cca 6 hodín. Keď sa na to tak pozriem vyzerá to byť celkom dosť. A to je len tá časť stráveného času, ktorý som meral, neobsahujúci tímové schôdze. Teoreticky som mohol na tom stráviť aj viac času, ale je to len v toho ako sme si prácu rozdelili.
- *Spokojenost s fungováním v týmu?*

- Som celkom spokojný s tým ako náš tím fungoval, aj keď si myslím, že máme potenciál dokázať viac.
- *Jak fungoval projektový manažer?*
 - Tomáš sa ujal role manažéra dobre, hlavne čo sa týka reprezentovania nášho tímu a prezentovania našej práce. Tešilo ma aj, že mal rovnaký pohľad na projekt ako ja a pristupoval k nemu zodpovedne.

Martin Hruška

- *Jaký byl můj přínos pro tým a kde jsem naopak byl přítěží?*
 - Přínos – nápady, kreativita
 - Přítěž – často jsem nesouhlasil
- *Co mi v týmu vadilo a co naopak fungovalo?*
 - Vady – komunikace, schůze (každý totiž bydlí jinde)
 - Plusy – každý se zapojil do projektu, kolektiv
- *Kolik času jsem nad projektem strávil? bylo to moc/málo?*
 - Myslím, že to bylo víc, než je uvedeno ve Výkazech práce (ale tak to asi bylo u každého – hold jsme skromní).
- *Spokojenost s fungováním v týmu?*
 - Celkově jsem s prací týmu spokojen, sice jsme první týden nezačali dobře a vytvořili prezentaci na úplně jiné zadání, ale pak jsme to v dalším týdnu dohnali.
- *Jak fungoval projektový manažer?*
 - Manažer byl super. Na nikoho nekřičel (vlastně to ani nebylo potřeba) a nikdy se nevztekal. Sám udělal pořádný kus práce (vytvářel a prezentoval všechny prezentace).

Ondřej Novák

- *Jaký byl můj přínos pro tým a kde jsem naopak byl přítěží?*
 - Myslím, že jsem přispěl nápady, naopak jsem svému týmu způsoboval svou neschopností zpracovat své úkoly brzy.
- *Co mi v týmu vadilo a co naopak fungovalo?*
 - Měl jsem trochu problém s naší neschopností se sejit. Řekl bych ale, že i bez toho jsme se zvládli dobře domluvit.
- *Kolik času jsem nad projektem strávil? bylo to moc/málo?*
 - Nad projektem jsem strávil dohromady asi 4-4,5 hodiny včetně doby schůzek. Řekl bych, že to je celkem dost času.
- *Spokojenost s fungováním v týmu?*
 - Celkově jsem byl s týmem spokojen.
- *Jak fungoval projektový manažer?*
 - Týmový manažer fungoval dobře, i když musím konstatovat, že se jeho práce z velké části přenesla z našeho původního manažera Tomáše Karbana, spíše na Davida Bulka.