

ВУЗ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
«ТЕМА»

Выполнил:

Научный руководитель:

Цель и задачи

Цель – определение особенностей и проблем в работе с персоналом, а также управление им на предприятие общественного питания.

Задачи:

- 1) изучить систему управления персоналом.
- 2) рассмотреть теоретические аспекты основ системы управления персоналом в предприятиях общественного питания.
- 3) рассмотреть и изучить организацию системы управления персоналом ресторана «Блок».
- 4) рассмотреть и изучить процессы отбора, методы оценки, адаптации, аттестации, мотивации персонала в ресторане «Блок».
- 5) определить проблематику в управление персоналом в ресторане «Блок».

Ресторан «Блок»



При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:



паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

страховой полис обязательного медицинского страхования;

санитарную книжку (с отметкой о прохождении медосмотра).

кандидат на должность официанта должен соответствовать следующим критериям

Социально-демографические требования: возраст - 18-25 лет.

Компетенция, умения, навыки, опыт работы: опыт работы желателен.

Личностные качества и черты характера: стрессоустойчивость, коммуникабельность, дисциплина, честность, грамотная речь

Этапы собеседования



Первый этап - это анализ резюме директором по персоналу и телефонные интервью с соискателем.

Второй этап - личное собеседование соискателя с директором по персоналу, а также с руководителем службы безопасности компании.

Третий этап - личное собеседование с руководителем компании или его заместителями

Обязанности официанта



Недостатки системы управления персоналом в ресторане

Область	Характеристика недостатков
1. Структура системы	— Недостаточная четкость распределения функциональных обязанностей в области управления персоналом между менеджером по персоналу и руководителями подразделений. — Отсутствие участия менеджера по персоналу в процессе адаптации, обучения, планирования карьеры сотрудников.
2. Подбор персонала	— Стандартная схема проведения собеседования с соискателями (особенно на должность официанта). — Недостаточное внимание к личностным характеристикам соискателей, во многом определяющим успешность выполнения должностных обязанностей и взаимодействия с окружающими.
3. Система обучения и развития персонала	— Неэффективность деятельности по созданию внешнего резерва, так как с момента включения соискателя в резерв и приемом его на работу проходит достаточно длительный период времени и нужный соискатель уже трудоустроен в другую организацию. — Не используется возможность качественного (личностного) роста работников, который предполагает создание возможностей для проявления инициативы и развития способностей каждого отдельного сотрудника, зачисленного во внутренний резерв. Т.е., отсутствуют разработки программ карьерного роста сотрудников
4. Мотивация труда	— Отсутствие программ нематериального стимулирования сотрудников, а именно выработки лояльности, «эмоциональной привязанности» к организации.

Рекомендации

Внедрение
психологических
тестов в практику
подбора соискателей.

Вопросы с «двойным
дном» и «неудобные
вопросы».

Заключение
недельных договоров
с контактным
персоналом.

Применение
накопительных
бонусов.

Участие в прибыли.

Встречи директора
или менеджера с
персоналом.

Ежемесячный опрос
персонала.

Применение
разрядной сетки.

Формирование
эмоциональной
привязанности к
организации.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!