

Dobry pracownik na wagę złota

2014-08-22

Jednym z najważniejszych zasobów jakimi dysponuje firma działająca w gospodarce rynkowej jest personel, a inaczej mówiąc kapitał ludzki. Dobra firma wyróżnia się spośród innych kompetentnymi menedżerami, pracownikami obsługi wraz z ich zdolnościami, wiedzą, umiejętnościami praktycznymi oraz motywacją do pracy. Personel jest najważniejszym i najcenniejszym, a zarazem strategicznym zasobem jakim dysponuje firma.

To personel posiada możliwości uczenia się, doskonalenia swojego potencjału, potrafi myśleć koncepcyjnie i jest kreatywny. Efektywność firmy zależy od produktywności jej pracowników, która z kolei zdeterminowana jest przez ich zdolności, wykształcenie, umiejętności praktyczne, doświadczenie, ale również cele i wartości oraz motywację. Rozwój i dobra pozycja firmy gastronomicznej, czyli usługowej są uzależnione przede wszystkim od doskonale zorganizowanego, zintegrowanego i dobrze wykwalifikowanego zespołu pracowników.

Pozyskanie kompetentnych ludzi oraz tworzenie warunków skłaniających ich do aktywnego i efektywnego uczestnictwa w życiu firmy jest sztuką i stanowi główny cel zarządzania zasobami ludzkimi. Wybór najodpowiedniejszych osób spośród wielu zainteresowanych podjęciem pracy stanowi duże wyzwanie na rynku pracy, zwłaszcza przy występującym bezrobociu. Prawidłowo przeprowadzona rekrutacja pozwala na zatrudnienie najlepszych pracowników, zdolnych podjąć wyzwania związane z zajmowanym stanowiskiem i adaptacją do zespołu.

Rekrutacja jest procesem polegającym na kwalifikowaniu i pozyskaniu spośród kandydatów do pracy takich, którzy posiadają cechy i kompetencje przydatne dla firmy. Rekrutacja personelu jest złożonym i sformalizowanym procesem naboru ludzi na wolne stanowisko. Rekrutację personelu rozumieć można jako kompleksowy proces zatrudniania pracowników, w którym poszukiwanie i przyciąganie kandydatów do firmy jest tylko jednym z etapów.

Selekcja personelu jest jednym z wielu narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi. Jest to sposób wyboru pracownika, przez eliminowanie osób nie spełniających wymagań stawianych potencjalnemu pracownikowi, jest to model sita, który polega na poszukiwaniu i doborze na odpowiednie stanowiska pracowników najlepszych według kryteriów ustalonych przez organizację. Dobór odpowiednich ludzi do zespołu w firmie jest jednym z najważniejszych czynników jej powodzenia. Jednym sposobem na zapewnienie sobie sukcesu jest zatrudnienie najlepszych.

Odpowiedni zespół pracowników potrafi wynieść firmę na wyżyny i spowodować, że będzie odnosiła sukcesy, zadba o jej rozwój oraz spowoduje, że praca w niej będzie bardziej przyjemna i efektywna. Nieodpowiedni ludzie w firmie, są powodem marnotrawstwa wielu środków, czasu oraz pieniędzy.

Prawidłowe przygotowanie się do procesu rekrutacji oraz jej prowadzenie i podjęcie decyzji o zatrudnieniu odpowiedniego kandydata, jest na tyle istotną kwestią dla firmy, że wiedza na ten temat powinna być dostępna każdemu rekrutującemu menedżerowi.

W branży gastronomicznej rekrutować pracowników można na wiele sposobów. Najczęściej spotykanym sposobem jest rekomendacja jakiegoś pracownika. Jeśli ktoś poleca nam kandydata do pracy mamy do niego większe zaufanie niż do osoby, której nie znamy i nikt inny nie może nic o niej powiedzieć. Szanse dostania pracy z tzw. polecenia są większe niż dla osoby, która przychodzi zupełnie obca "prosto z ulicy".

W gastronomii hotelowej oraz w większych firmach gastronomicznych kolejnym sposobem pozyskania pracowników jest ogłoszenie wewnętrzne o rekrutacji w danym miejscu i na preferowane stanowisko. Jest to tzw. ogłoszenie zamknięte, gdyż dotyczy zamkniętej grupy osób należących tylko do grupy pracowników danej firmy gastronomicznej. W ten sposób pracownicy pracujący już na jakimś stanowisku mają możliwość awansu lub zmiany stanowiska i składają swoje aplikacje w dziale kadr lub u odpowiedniej osoby odpowiedzialnej za proces rekrutacji. Spośród kandydatów wybierana jest najlepsza osoba na poszukiwane stanowisko. Tworzenie rankingów najbardziej i najmniej efektywnych pracowników powoduje, że ci, którzy chcą pozostać w firmie, muszą wykazać się wysoką produktywnością.

W branży gastronomicznej coraz bardziej popularne są również tzw. konkursy na stanowisko. Jest to również ogłoszenie wewnętrzne i stosowane przeważnie dla kelnerów lub barmanów, którzy chcieliby awansować na menedżera. Konkurs polega na tym, żeby spośród wszystkich osób przystępujących do konkursu wyłonić najlepszego, który będzie zajmował się prowadzeniem restauracji jak również szkoleniem personelu. Ten sposób jest doskonały na wyłonienie lidera spośród całego personelu już zatrudnionego w restauracji.

Autorem artykułu jest dr inż. Edyta Gheribi, Uniwersytet Łódzki