Подбор сотрудников

Список тем для презентаций

- Штатное расписание ресторана/ гостиницы
- Подбор персонала, методы кейс-интервью и STAR
- Система оценки рядовых сотрудников
- Система оценки МНГ
- Кадровый резерв: способы формирования
- Система наставничества: преимущества и организация
- Способы материальной мотивации сотрудников
- Способы нематериальной мотивации сотрудников
- Эмоциональный интеллект, как качество лидера будущего
- Презентация по книге: 5 пороков команды (Патрик Ленсиони)
- Презентация по книге: Лидерство и Самооправдание (Институт Арбингера)
- Презентация по книге: Открывая организации будущего (Фредерик Лалу)

01

Формирование штатного расписания

02

Структура собеседования

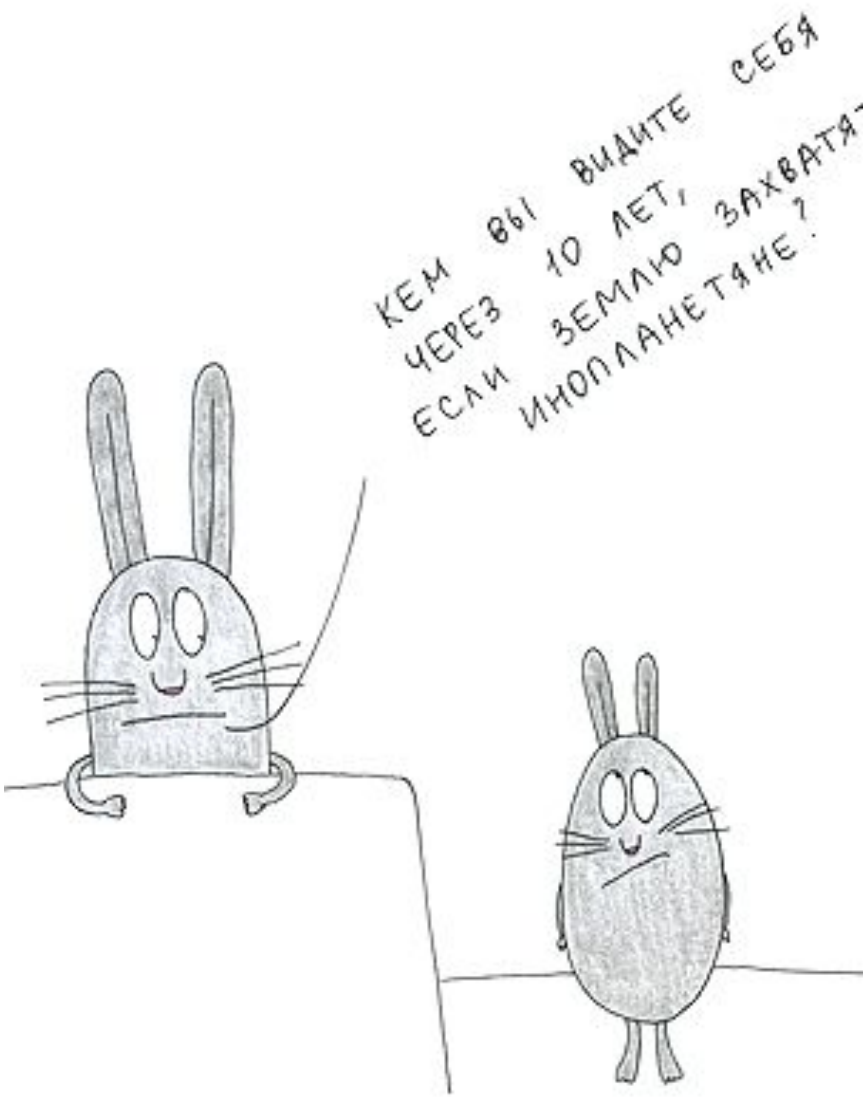
03

Работа с бланками по проведению собеседования

04

Выявление проблемных кандидатов при собеседовании

СОБЕСЕДОВАНИЕ КАНДИДАТОВ НА РЯДОВЫЕ ПОЗИЦИИ



ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ СОБЕСЕДОВАНИЙ

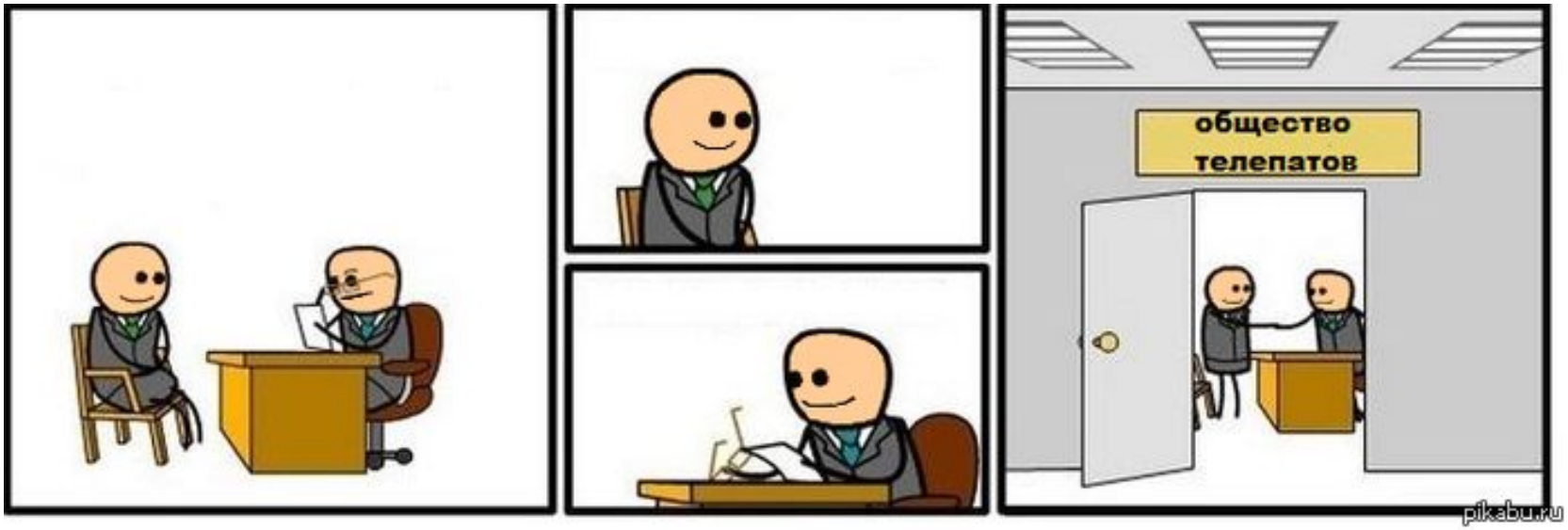
- Подготовка к собеседованию
- Проведение собеседования:

1. Приветствие
2. Рассказ о компании и позиции
3. Вопросы кандидату
4. Завершение беседы

ПРОВЕДЕНИЕ СОБЕСЕДОВАНИЙ

- **I ЭТАП. ПОДГОТОВКА**

1. Подготовить печатные материалы (анкеты для кандидатов, направления на мед. книжку)
2. Ознакомиться с резюме кандидата
3. Вспомнить план проведения собеседований
4. Вспомнить конкретные ставки для данной должности

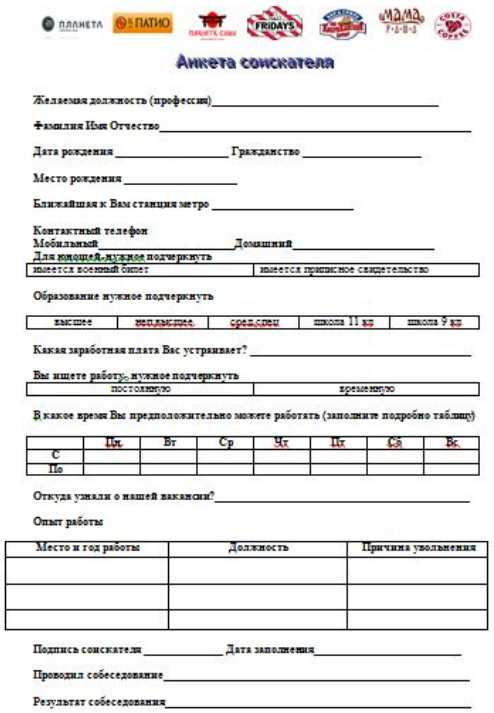


ПРОВЕДЕНИЕ СОБЕСЕДОВАНИЙ

- **I ЭТАП. ПОДГОТОВКА**

1. Анкета для кандидатов
2. Ставки

Должность	Оклад/ тариф	Стипедия ИТОГО без. Коэф	Стипендия Повар-универсал (без коэф.)
Администратор зала	125	21 000	
Бармен	106	18 000	
Бармен-кассир	130	22 000	
Официант	65	11 000	
Повар	125	22 000	26400



Анкета соискателя

Желаемая должность (профессия)_____

Фамилия Имя Отчество_____

Дата рождения _____ Гражданство _____

Место рождения _____

Ближайшая к Вам станция метро _____

Контактный телефон
Мобильный_____ Домашний_____

Для юношей-нужное подчеркнуть

имеется военный билет	имеется приписное свидетельство

Образование нужное подчеркнуть

высшее	неполное	сред.спец	школа 11 кл	школа 9 кл

Какая заработная плата Вас устраивает? _____

Вы ищете работу, нужное подчеркнуть

постоянную	временную

В какое время Вы предположительно можете работать (заполните подробно таблицу)

	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
С							
По							

Откуда узнали о нашей вакансии?_____

Опыт работы

Место и год работы	Должность	Причина увольнения

Подпись соискателя _____ Дата заполнения_____

Проводил собеседование_____

Результат собеседования_____

II ЭТАП. ПРИВЕТСТВИЕ. РАССКАЗ О КОМПАНИИ И ПОЗИЦИИ

1. **Приветствие**
2. **История компании, ее планы развития (кратко)**
3. **Позиция и Стандарты компании**
   - ✔ **Оклад**
   - ✔ **Обязанности**
   - ✔ **График работы**
   - ✔ **Плюсы позиции**
   - ✔ **Трудности, с которыми можно столкнуться**
   - ✔ **Ученический договор**
   - ✔ **Внешний вид/ униформа**
   - ✔ **Оформление трудовой и медицинской книжек**
   - ✔ **График работы**

ПРИВЕТСТВИЕ. РАССКАЗ О КОМПАНИИ И ПОЗИЦИ

1. **Почему важно СНАЧАЛА рассказать о вакансии, а затем задавать вопросы кандидату?**
2. **Зачем нужно рассказывать об истории компании?**
3. **Можно ли не рассказывать о компании кандидату на позицию посудомойщицы?**
4. **Назовите причины, по которым вам нравится компания, в которой вы работаете**
5. **Назовите причины, по которым вам нравится ресторан, в котором вы работаете**

ПРИВЕТСТВИЕ. РАССКАЗ О КОМПАНИИ И ПОЗИЦИИ

- ***Упражнение 1***
- ***Разбейтесь на 4 команды. Команда 1 готовит рассказ об истории компании. Команды 2, 3, 4 готовят рассказ о преимуществах компании для кандидата в официанты/ бармены/ повара***

III ЭТАП.ПОЛУЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ ОТ КАНДИДАТА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА

Задавайте вопросы:

Открытые:

- Расскажите о своих обязанностях?
- Опишите свой стандартный рабочий день?
- Что Вам больше всего нравилось на предыдущем месте работы?
- Почему вы решили уйти с предыдущего места работы?

Альтернативные:

- Вы больше времени проводили в общении с гостями или перекрывая столы?

Закрытые:

- Вы умеете работать в R-keeper?

ПОЛУЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ ОТ КАНДИДАТА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ

Анализируйте ответы на любые вопросы

- Насколько они развернуты
- Как кандидат формулирует свои мысли
- С чего кандидат начинает свой рассказ
- Какие приоритеты он расставляет

Помните: **Вы анализируете личные качества, необходимые для работы в компании на конкретной позиции. Не нужно ожидать от кандидата на позицию сотрудника ресторана тех же качеств, которыми должен обладать менеджер ресторана**

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПОДБОРА КАНДИДАТОВ ПО ПРОФИЛЮ

- **Упражнение 3. Разбор Бланков проведения интервью**
- ***Разберите в группе бланки с профилями кандидатов.***

IV ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП СОБЕСЕДОВАНИЯ

- **Есть ли у кандидата вопросы?**
- **Каким образом и в какие сроки будет дана обратная связь?**
- **Направление в офис/ на мед.книжку***

- *Всегда помните, что, возможно, кандидат не станет нашим сотрудником, но он может стать нашим постоянным гостем. Его впечатления о компании зависят от вас.*

Упражнение 4. Ролевая игра

- ***Ролевая игра. Проиграйте интервью с кандидатом согласно доставшемуся сценарию. Примите решение – возьмете ли вы его в штат***

ОТКАЗ КАНДИДАТУ: ЗАЧЕМ И КАК ПРАВИЛЬНО?

Почему нужно давать обратную связь?

- Соискатель теряет в томительном ожидании драгоценное время.
- Сказывается на имидже компании
- Репутация компании на трудовом рынке.

Способы, как отказать соискателю после собеседования:

- **телефонный разговор**
- **отправка письма на электронную почту**

Пример:

Здравствуйте, Иван Петрович!
16 мая 2016 г. Вы проходили собеседование по конкурсу на вакантную позицию официант в наш ресторан «Иль Патио» София .Благодарим Вас за участие и хотим отметить, что Вы произвели благоприятное впечатление. Но, к сожалению, был выбран другой соискатель, имеющий больший опыт работы в сфере ресторанного и гостиничного бизнеса.
Желаем удачи в дальнейших поисках интересной работы!
С уважением,
Ирина Петрова, менеджер по персоналу ресторан «Иль Патио» София

Выявление проблемных кандидатов при собеседовании

<u>Упражнение</u>

- **<u>С какими проблемами, не выявленными в процессе подбора, можно столкнуться?</u>**

Секреты успешного прохождения собеседования

- Знания о компании: история, цели, положение на рынке, последние новости
- Работа с вакансией: анализ своих слабых и сильных мест
- Рассказ не только о своем профессиональном опыте, но и о личных качествах
- Внешний вид
- Пунктуальность и личный тайм-менеджмент
- Уверенность и доброжелательность, язык тела
- Вопросы от вас

Задание

Найти вакансию, на которую вы бы хотели устроиться работать (принести в распечатанном виде, на флешке или на планшете)

Подготовиться к собеседованию

Составить резюме

Узнать информацию о компании

Составить список возможных вопросов, которые будут заданы

Подготовить свои вопросы о компании/ вакансии

Сложные вопросы

- Расскажите о себе
- Каковы ваши сильные или слабые стороны?
- Ваше самое крупное профессиональное достижение
- Расскажите о своих хобби
- Рекомендации ваших прошлых работодателей
- Почему вы хотите у нас работать?
- Почему вы лучше других кандидатов?
- Кем вы видите себя через 5/10/15 лет?
- Почему вы ушли с предыдущего места работы?
- На какую зарплату вы претендуете?
- Как вы относитесь к большим нагрузкам?
- Стрессоустойчивы ли вы?

Список тем для презентаций

- Штатное расписание ресторана/ гостиницы
- Подбор персонала, методы кейс-интервью и STAR
- Система оценки рядовых сотрудников
- Система оценки МНГ
- Кадровый резерв: способы формирования
- Система наставничества: преимущества и организация
- Способы материальной мотивации сотрудников
- Способы нематериальной мотивации сотрудников
- Эмоциональный интеллект, как качество лидера будущего
- Презентация по книге: 5 пороков команды (Патрик Ленсиони)
- Презентация по книге: Лидерство и Самооправдание (Институт Арбингера)
- Презентация по книге: Открывая организации будущего (Фредерик Лалу)