



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

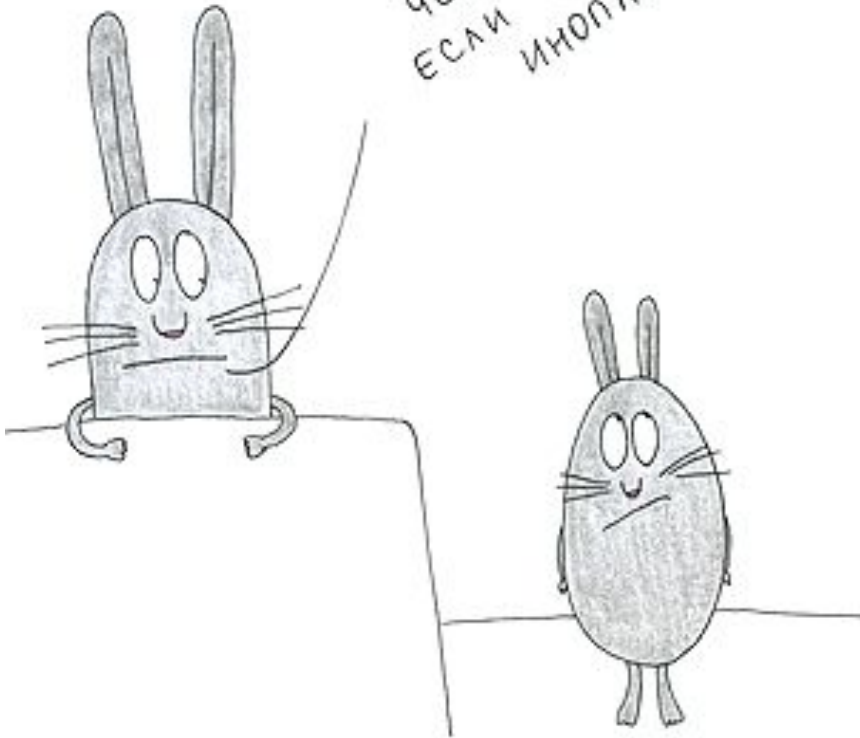
Работа с
бланками по
проведению
собеседования

04

Выявление
проблемных
кандидатов при
собеседовании

СОБЕСЕДОВАНИЕ КАНДИДАТОВ НА РЯДОВЫЕ ПОЗИЦИИ

КЕМ ВЫ ВИДИТЕ СЕБЯ
ЧЕРЕЗ 10 ЛЕТ,
ЕСЛИ ЗЕМЛЮ ЗАХВАТЯТ
ИНОПЛАНЕТЯНЕ?



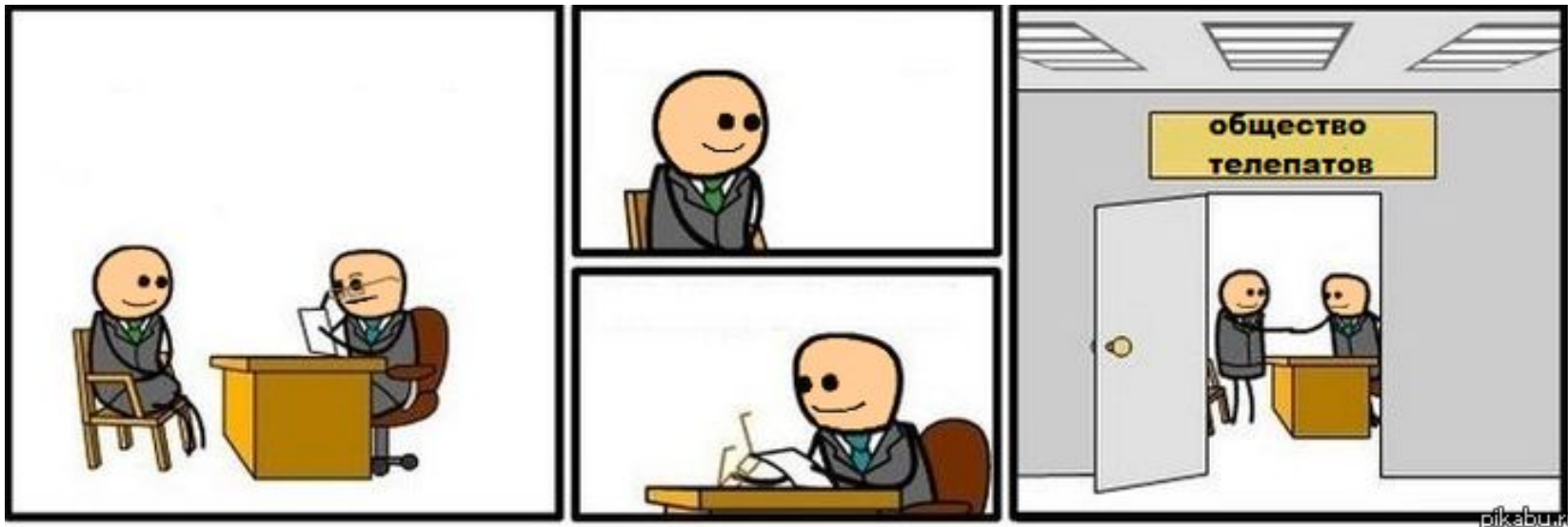
ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ СОБЕСЕДОВАНИ Й

- ❖ 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



111 ОБВЕДЕНИЕ СОБЕСЕДОВАНИЙ

• I ЭТАП. ПОДГОТОВКА

1. Анкета для кандидатов
2. Ставки

| Должность | Оклад/ тариф | Стипендия 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 поиска работы нужно подчеркнуть
 имеется основной сайт имеется личное свидетельство

Образование нужно подчеркнуть
 высшее среднее среднее школа 11 кл школа 9 кл

Какая заработная плата Вас устраивает? _____

Вы ищете работу, нужно подчеркнуть
 постоянную временную

В какое время Вы предпочитательно 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 ПОЗИЦИИ

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?



sm6c-comics.com

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 большой 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

Упражнение

- С какими проблемами, не выявленными в процессе подбора, можно столкнуться?



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)