

А.А. Сулимова, Н.С. Шалашова

(студенты)

*Сибирско-американский факультет менеджмента Байкальской
международной бизнес-школы Иркутского государственного университета*

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Наиболее важной задачей управления персоналом фирмы является оценка его деятельности. Оценка результативности труда каждого работника направлена на определение уровня эффективности выполнения его работы. Она характеризует их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо структурного подразделения организации. Результат труда работника может влиять на достижение цели подразделения или

организации в целом. Оценка результативности труда персонала преследует следующие цели:

- повышение эффективности работы персонала;
- назначение адекватного вознаграждения за работу персонала;
- принятие решения, связанного с трудовой карьерой сотрудника.

В практике работы отечественных предприятий проблема адекватной и точной оценки труда отдельного сотрудника до сих пор остается нерешенной. Это означает, что модели трудовых отношений и управления человеческим фактором должны быть серьезно реформированы в направлении существенно лучшего (на порядок) использования творческих способностей человека.

Для своего исследования мы выбрали организацию: бар, ресторан, клуб Индокитай.

Территория «Индокитай» - яркий и нестандартный проект.

Индокитай - прекрасный экзотический мир, в котором тесно и причудливо переплелись традиции и современность, загадочная культура Азии и чопорный колониальный стиль, горы и море, джунгли и мегаполисы...

Территория «Индокитай» - нетривиальное сочетание стилей и жанров, предложений и возможностей... здесь три зоны, три разных формата отдыха, три концепции развлечений:

- центр и одновременно отправная точка заведения – большой и яркий контактный бар с набором умопомрачительного алкоголя и пост-алкогольных напитков;

- «диско» или клубная зона, где складывают свои пестрые техно-узоры модные диджеи, развлекают публику именитые столичные гости, где слушают музыку, говорят о ней и, конечно, танцуют, танцуют... Go! Go!.. здесь девушки, и с девушками зажигают;

- более тихий, но не менее интересный ресторан с необычной кухней; отсюда можно спокойно наблюдать за активной и бурной жизнью танцевальной зоны и одновременно наслаждаться приятной беседой и кулинарными изысками. Например, блюдами, приготовленными на открытом огне или гриле, получить вкусовой адреналин от иногда экстремальных сочетаний.

Заведение обладает одной таинственной особенностью - здесь теряется чувство реальности, и можно забыть о времени! Трехмерное пространство «Индокитая», где активный и созерцательный отдых так удачно сменяют друг друга, непременно увлечет в свою игру, полную новых ощущений и приятных моментов.

Мы выбрали именно это предприятие для анализа деятельности персонала. Оценка трудовой деятельности персонала важна как на начальных стадиях работы организации, так и для будущей ее работы. Результаты этой оценки могут сказать как о работе персонала и организации в целом, так и о работе любого отдела, отдельной части компании. На основе этих результатов делаются выводы, принимаются решения. Для оценки трудовой деятельности персонала в этой организации используются:

- аттестации;
- тесты;
- ежедневные проверки (визуальные, материальные).

На протяжении года проводится ряд аттестаций каждого работника.

Ряд аттестаций вновь прибывшего работника на должность официанта:

1. Первая аттестация «у стола», где проверяется техника работы, стандарты работы – помощник официанта;
2. На должность официанта;
3. Через 1 год на должность старшего официанта.

Каждая аттестации проходит под контролем разных лиц компании, в зависимости от уровня должности.

Такой метод оценки уровня персонала позволяет сделать статистический анализ результатов, который покажет степень квалифицированности работников, так же за счет этого метода можно выявить изъяны в работе каждого работника, что позволит сделать корректировку в работе данного работника, либо предпринять какие-то меры по его обучению.

Ежедневные проверки осуществляются по следующему графику:

ЧЕК-ЛИСТ

"Территория Индокитай"
ОФИЦИАНТ -

ДАТА: _____

Зоны:	11-00	17-00
Белые лампы на входе		
Стойка, чистота и наличие пепельниц со спичками		
Стекла в кабинке		
Стекла между клубом и рестораном		
Подоконникии укладка штор		
Чистота и линейность кресел, диванов		
<u>Сервировка столов по стандарту:</u>		
Цветы, смена воды.		
Салфетки - чистота и количество (бшт)		
Чистота салонки, перечницы,соусника,		
Наличие пепельниц, спичек (Новых)		
Чистота циновок, льняных салфеток.		
Чистота приборов.		
Перила - пепельницы со спичками (клуб)		
Подоконники - пепельницы со спичками (р-н)		
Деревянные жалюзи		
<u>Сервировочная:</u>		
Чистота		
Натертые приборы		
Накрученные салфетки		
Накрученные палочки		
<u>Салфетки :</u>		
<u>Грязные:</u>		
Посчитать, записать, Унести в Сайен.		

Научно-практическая конференция "Бизнес-образование как инструмент устойчивого развития экономики"

<i>Чистые:</i>		
Спустить с Сайена, посчитать, записать, погладить.		
<i>Все данные по салфеткам отдавать менеджеру.</i>		
Натереть всю посуду на кухне с которой вы работаете.		
<u>РК (клуб)</u>		
Чистота, отсутствие грязных тряпок.		
Натерты пепельницы.		
Протереть все меню и все карты бара!!!		

Этот график позволяет оценить работу официантов, сравнить, в конечном счете, показатели по работе каждого официанта.

Оценка персонала всех должностей так же производится с помощью различных тестов, которые помогают определить уровень, как теоретических знаний работника, так и практических.