

# МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ



ОВЧЕРЕНКО М. А., СТУДЕНКА 4 КУРСА  
 РУКОВОДИТЕЛИ: МЫЗИНА О. Д., ГЛУХОВА С. В.  
 ГБОУ НСО «НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПИТАНИЯ»

**МЕНЕДЖЕР РЕСТОРАНА ДОЛЖЕН УМЕТЬ ОЦЕНИВАТЬ СВОИХ ПОДЧИНЕННЫХ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОТДЕЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ И ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ЦЕЛОМ.**

**Цель.** Изучить вопрос оценки работников на предприятиях общественного питания.

**Задачи:**

Выявить методы оценки персонала;

Сделать вывод о современной оценке на предприятиях

Изучить особенности их применения в ресторанном бизнесе;



## ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В СЕТИ РЕСТОРАНОВ «IL ПАТИО», «ПЛАНЕТА СУШИ»

1) аттестация «Экзаменационный лист Ученика»



электронное тестирование «Зачетный лист»

**Итого баллов**

→ Культура бренда  
 → Стандарты  
 → Меню  
 → Безопасность пищи  
 → Практическое задание

**Сданные**

## Виды оценки персонала в ресторанном бизнесе



## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ



Комплексное наблюдение за обслуживанием



Наблюдение за протеканием критического инцидента



Деловая игра

6) «Оценка наставнической деятельности»

Цели и задачи по блоку «ОБУЧЕНИЕ»

Дата выполнения

Степень достижения

Оценка

Комментарий

7) «Оценочный лист менеджера»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценочный лист менеджера

Оценки по компетенциям

Оценки KPI

Итоговая оценка

2) «Наблюдение за официантом»

Наблюдение за Официантом

Внешний вид

Приветствие Гостя

Вовлеченность и отношение

Принимает/приносит заказ

Чек Б/н

Расчет

Прощание

Ежедневно

Ежеквартально

3) «Оценочный лист официанта» и «Оценочный лист бармена»

Оценочный лист официанта

Оценочный лист бармена

1, 2, 3, 4

Финансы

Безопасность процессов/бизнеса

Стандарты

Дисциплина

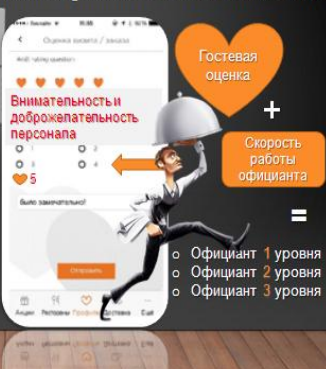
Работа в команде

4) Отчет уровня продаж

Отчет по официантам

Код Мен	Имя	Сумма	Средняя оценка	Среднее время
0001	Сидорова Анна	1200	4.5	15 мин
0002	Петрова Мария	1500	4.8	12 мин
0003	Иванова Елена	1800	4.2	18 мин
0004	Смирнова Ольга	1100	4.6	14 мин
0005	Кузнецова Анна	1300	4.4	16 мин

5) Мобильное приложение «Почетный Гость»



## Вывод

- Правильная оценка → повышение производительности и эффективности работы;
- Повышение качества труда → увеличение заработной платы;
- Активизация деятельности всего предприятия;
- Не все методы можно применять, в связи с экономическими трудностями;
- Многие методы часто не применяются на практике;
- В некоторых случаях, менеджеры оценивают персонал по личным симпатиям.

## ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В ЗАКУСОЧНОЙ «ТБИЛЛИСИМО»

1) Анкетирование

2) Собеседование

3) Ежедневное наблюдение за работой

4) Ежемесячный конкурс

