

Тема 5

ОРГАНІЗАЦІЯ НАБОРУ ТА ВІДБОРУ КАДРІВ

Практичне заняття

Завдання

1. Розробити модель робочого місця керівника / менеджера / фахівця підприємства торгівлі / сфери гостинності.
2. Скласти алгоритм проведення професійного відбору керівника / менеджера / фахівця.
3. Скласти питання для формалізованого / слабоформалізованого інтерв'ю з керівником / менеджером / фахівцем.

Порядок виконання

Кожний студент отримує варіант посади (табл. 5.1), для якої виконує поставлені завдання.

Таблиця 5.1 – Варіанти посад для виконання завдання

№ з/п	Керівники	Менеджери	Фахівці
1	Генеральний директор	Начальник комерційного відділу	Інспектор-товарознавець
2	Директор підприємства торгівлі	Начальник відділу асортименту та якості товарів	Інспектор торговельний
3	Керуючий магазином	Завідувач секції	Представник торговельний
4	Директор малої торговельної фірми	Головний технолог	Інспектор з контролю якості продукції
5	Директор комерційний	Завідувач виробництва	Метрдотель
6	Керуючий рестораном	Начальник виробництва	Інженер-технолог
7	Керуючий кафе	Головний кулінар	Сомельє
8	Завідувач їдальні	Начальник складу	Інспектор з кадрів
9	Директор готелю	Завідувач поверхом	Бухгалтер

1. Розробити модель робочого місця.

Визначити особливості сфери бізнесу, в якому працюватиме керівник / менеджер / фахівець (характер послуги та продукту, інтенсивність конкуренції, розвиненість інфраструктури бізнесу, характер і сила впливу політичних, соціальних, економічних та демографічних чинників).



Із загального переліку (додаток В) вибрати потрібні елементи моделі робочого місця керівника / менеджера / фахівця.

За зразком наведеної нижче матриці (табл. 5.2) відобразити необхідні та допустимі значення якостей особистості, яка буде претендувати на посаду керівника / менеджера / фахівця.

Таблиця 5.2 – Модель робочого місця працівника (керівника / менеджера / фахівця)

Елемент моделі	Значення елемента						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Кадрові дані							
2. Досвід							
3. Професійні знання							
4. Професійні вміння							
5. Особистісні якості							
6. Психологія особистості							
7. Здоров'я і працездатність							
8. Рівень кваліфікації							
9. Службова кар'єра							
10. Хобі (захоплення)							
11. Шкідливі звички							
12. Організація праці							
13. Оплата праці							
14. Соціальні блага							
15. Соціальні гарантії							
Шкала важливості	1	2	3	4	5	6	7
Рівень	низький			середній			високий

Умовні позначки:

-  – допустимі значення якостей особистості;
-  – необхідні значення якостей особистості.

2. Скласти алгоритм проведення професійного відбору працівника (керівника / менеджера / фахівця).

3. Скласти питання для формалізованого / слабоформалізованого інтерв'ю з кандидатом на посаду керівника / менеджера / фахівця.

Складаючи питання, доцільно орієнтуватися на банк співбесіди з кандидатом на посаду (табл. 5.3).

Таблиця 5.3 – Бланк співбесіди з кандидатом на посаду

Питання	Відповіді
Опишіть Вашу трудову діяльність дотепер	
Опишіть Вашу теперішню роботу	
Які найкращі і найгірші сторони Вашої теперішньої роботи?	
Які завдання Ви вважаєте легкими і важкими в роботі, що Ви виконуєте?	
Які Ваші сильні і слабкі сторони?	
Що Ви вважаєте Вашими найбільшими досягненнями і невдачами? Чому?	
Які у Вас відносини з колегами по старій роботі?	
Які у Вас відносини з начальником по старій роботі?	
Які якості, по-вашому, мусить мати ідеальний начальник?	
Що Ви шукаєте в новій роботі?	
Яка сторона нової роботи найбільш важлива для Вас?	
Яким Ви бачите себе через 5–10 років?	
Що приваблює Вас у новій роботі?	

Теми рефератів, доповідей і контрольних робіт

1. Трансформація вимог до менеджерів сфери гостинності в умовах глобалізації.

2. Роль кадрових агентств на ринку праці.

3. Професійна орієнтація та профорієнтаційна робота в Україні: проблеми та перспективи.

4. Зарубіжний досвід управління професійною орієнтацією працівників.
5. Ефективні моделі та методи відбору працівників.
6. Шляхи підвищення ефективності інтерв'ю при прийманні на роботу на підприємства торгівлі та гостинності.
7. Проблеми та потенціал наставництва на підприємствах гостинності та торгівлі в сучасних умовах.
8. Зміст і значення конкурсного відбору персоналу.
9. Трудова адаптація на підприємствах торгівлі та гостинності.