

**Коноваленко София Викторовна**, магистрант,  
Донской Государственный Технический Университет, г. Ростов-на-Дону  
Konovalenko Sofia Viktorovna, Don State Technical University, Rostov-on-Don

**Сидоренко Елена Николаевна**,  
научный руководитель, доцент, кандидат экон. наук,  
Донской Государственный Университет, г. Ростов-на-Дону  
Sidorenko Elena, scientific supervisor, candidate of Sciences in Economics,  
associate professor, Don State Technical University, Rostov-on-Don

**ВЛИЯНИЕ НА ПРИБЫЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ КАДРОВОЙ ТЕХНОЛОГИИ  
ПО ПОДБОРУ РУКОВОДИТЕЛЯ РЕСТОРАНА  
THE IMPACT ON THE PROFIT OF INNOVATIVE PERSONNEL TECHNOLOGY  
FOR THE SELECTION OF A RESTAURANT MANAGER**

**Аннотация:** Подбор персонала, основанный на компетентностном подходе позволяет руководству ресторана на этапе отбора сотрудников оценить личностные и поведенческие компетенции соискателей на должность «Управляющий».

**Abstract:** Recruitment based on a competency-based approach will help the restaurant management at the stage of employee selection to assess the personal and behavioral competencies of applicants for the position of "Manager".

**Ключевые слова:** компетентностный подход, подбор персонала, управляющий ресторана, компетенция.

**Keywords:** competence approach, staff selection, restaurant manager, competence.

От профессионализма и уровня компетентности руководителей предприятия зависит успех организации. Учитывая то, что качество работы сотрудников ресторана, напрямую влияет на прибыль ресторана, это объясняет актуальность данной статьи.

То, как управляющий организует работу подчиненных, контролирует и регулирует её, оказывает влияние на все предприятие. Поэтому особенно важно подобрать на должность управляющего квалифицированного кандидата, профессионала своего дела. Для этого необходимо основывать свой метод подбора на компетентностном подходе.

Компетентностный подход - это подход к описанию, оценке и развитию человека, в рамках которого поведение человека рассматривается в качестве проявлений его компетенций.

Компетентностный подход:

- описывает не столько знания и навыки человека, сколько поведение, действия, в которых проявляются знания, навыки и способности – это позволяет напрямую связать применяемые знания с конкретными, измеряемыми результатами деятельности специалиста, а значит понимать причины успеха или неуспеха сотрудника, находить меры, которые позволяют усовершенствовать его деятельность;

- указывает не только на способность человека осуществлять требуемую деятельность, но и нести за нее ответственность, понимать, каким образом достигается нужный результат, понимать собственные границы и постоянно их расширять, что повышает ответственность сотрудников, их самоуправляемость и самообучаемость.

Очевидным отличием компетентностного подхода в управлении персоналом является переориентация целей управления персоналом от решения оперативных кадровых проблем



(например, своевременность обучения сотрудников или замещение руководящих должностей) к задачам более высокого стратегического порядка, выходящим за пределы обычной ответственности службы управления персоналом.

Оценка компетенций персонала – важный инструмент регулирования качества работы. Её главная задача заключается в том, чтобы оценить имеющиеся у компании человеческие ресурсы и использовать их наиболее эффективно.

С самого начала деятельности организации руководству организации необходимо знать, какой специалист и на какой должности им нужен. Поэтому своевременная разработка системы оценки компетенций является залогом успешного функционирования фирмы. В результате проверки можно значительно сократить расходы на персонал, уменьшить количество лишних вакансий, более эффективно распределить обязанности и время, сформировать нужный вам коллектив, а также значительно улучшить положение компании в целом.

Главное, что позволяет выявить оценка компетенций - насколько работник соответствует занимаемой должности. Оценка компетенций позволяет также выявить скрытые таланты, которые сотрудники могут не озвучивать при собеседовании или в резюме.

Так как управляющий ресторана выполняет управленческую функцию в ресторане и руководит своей командой, он должен обладать лидерскими качествами, высокой степенью образованности и профессионализма. Он должен знать все нюансы и тонкости работы с гостями, уметь стратегически планировать работу ресторана, уметь руководить и мотивировать подчиненных на достижение общих целей.

Выделим общие компетенции, владение которыми необходимо для успешного выполнения работы на должности управляющего:

- ориентация на клиента;
- лояльность к компании;
- воздействие и оказание влияния;
- высокий уровень ответственности;
- управление командой и сотрудничество;
- уверенность в себе;
- умение достигать поставленных целей и задач;
- стрессоустойчивость;
- наличие лидерских качеств;
- самоконтроль;
- ориентация на достижение;
- аналитическое мышление;
- активная жизненная позиция;
- планирование и организация;
- развитие и мотивация других;
- высокий уровень делового общения;
- опыт работы в сфере ресторанного бизнеса не менее пяти лет;
- знание санитарно-гигиенических правил норм при функционировании

ресторана.

К профессиональным компетенциям управляющего относятся: творческий взгляд на развитие организации; высокий уровень общительности для проведения переговоров с поставщиками, регулирующими инстанциями; организаторские способности; опыт работы на руководящей должности не менее трех лет; умение работать в стрессовых и конфликтных ситуациях; презентабельный внешний вид; эрудированность.



Для того, чтобы определить обладает ли кандидат на должность управляющего ресторана вышеперечисленными компетенциями, необходимо провести ряд тестов на этапе собеседования:

- «интервью по компетенция с использованием Гайда»,
- «психометрический тест С.Деллингера»,
- тест «Какой вы лидер?»,
- метод «кейс-интервью»,
- «Тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Виллиансона».

Вышеперечисленные тесты помогут определить уровень соответствия личностных и профессиональных компетенций от которых зависит эффективность деятельности управляющего ресторана. Может ли он управлять подчиненными, быть лидером, достигать поставленных целей, выполнять план, мотивировать на успех персонал предприятия? Все это напрямую влияет на экономическую деятельность ресторана. Если руководитель заинтересован приумножить прибыль организации, тогда он использует эффективные инструменты управления персоналом. Для того чтобы мотивировать управляющего на достижение финансового результата, необходимо установить систему премий. Например, при выполнении плана за месяц - премировать управляющего в размере 5-10% от выручки.

Подбор персонала, основанный на компетентностном подходе поможет руководству ресторана на этапе отбора сотрудников оценить личностные и поведенческие компетенции соискателей на должность «Управляющий». Отобрав соискателей, которые подходят по личным, поведенческим и профессиональным качествам, в дальнейшем устранит такие проблемы, как некомпетентность, текучесть кадров, необходимость искать новых сотрудников, более подходящих под требования к должности, что в свою очередь обеспечит стабильную работу ресторана, сократит издержки на персонал, повысит экономическую эффективность организации.

*Список литературы:*

1. Анцупов А. Социально-психологическая оценка персонала.- М.: Юнити. - 2017.
2. Гасанова А. А. Управление персоналом в системе управления организацией // Инновационная наука. - 2019. – № 11. С. 50-53.
- Тай Б. Экономические и социально-психологические факторы в управлении стимулированием персонала // Молодой ученый. — 2019. — №21. — С. 430-432.
3. Ксенофонтова Х.З. Модели компетенций различных категорий управленческого персонала // Управление персоналом. – 2009 - . №17.
4. Николенко П.Г. Инновационные подходы к управлению персоналом гостинично-ресторанных комплексов / П.Г. Николенко, Ю.С. Ключева // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. - 2015. - № 5 (127). - С. 157-165.
5. Пантина А.А. Умный ресторан. От потерь к прибыли: эффективное управление, бережливое производство, дополнительная прибыль / Пантина А.А., Спасенкова Е.А., Яблокова Ю.В. М.: Ресторанные ведомости, - 2021.
6. Серкина Н. А. Совершенствование управления развитием персонала / Н. А. Серина // Молодой ученый. – 2019. – № 18. – С. 286-289.

