

Recursos Humanos

En el negocio de restaurantes, tiene dos tipos de clientes: los clientes que vienen a su puerta para compra de alimentos y sus empleados (o miembros del equipo). Sus clientes pueden elegir entre cientos, si no miles, de establecimientos de comida todos los días. Usted, por supuesto, quiere que elijan su establecimiento. De la misma manera, sus empleados han elegido su negocio como su lugar de empleo, y debe administrar su empleo como un recurso.

La mayoría de los empleados sinceramente quieren trabajar. La triste razón por la que tantos negocios tienen malos empleados es porque francamente, tienen malos administradores. Administradores que no son eficaces a menudo administran por edicto, ordenando a sus empleados a "que lo hagan, de lo contrario..." Este estilo de administración solo le asegurará que usted tenga una alta rotación de personal y servicio inconsistente para sus clientes.

Para disminuir rotación de personal, debe comenzar contratando un buen personal, y luego capacitándolo y supervisándolo bien. El contrato, orientación y sistemas de capacitación son cruciales para su éxito como sus decisiones de compra.

Contratación

La contratación efectiva debe ser un proceso bien planeado. Contratar a cualquier persona que viene a su puerta puede resultar en un personal de bajo desempeño. Un proceso efectivo podría ser parecido al siguiente:

1. **Anuncie la posición disponible.** Puede anunciar en la radio, en un servicio local de empleos, en la sección de clasificados del periódico, o en una pancarta. Cuando recién abra su restaurante, puede programar un "open house" formal para contratar a un gran número de miembros del personal.

2. **Seleccione bien a los solicitantes.** Su objetivo es evaluar todas las solicitudes y seleccionar los mejores candidatos. Una vez que haya seleccionado un grupo de solicitantes calificados, debe realizar varias evaluaciones pre-empleo hasta tener una lista manejable de posibles trabajadores para entrevistar.