

# Опыт обучения на рабочем месте, Park Inn

Аталия Тулегенова, Директор отдела еды и  
напитков, Park Inn & Radisson

# Управление человеческими ресурсами

- ▶ Приоритет компании – возвращение кадров внутри компании
- ▶ Резерв из практикантов => внешний штат (аутсорсинг) => Основной штат => Внутреннее продвижение по карьерной лестнице

Год	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Кол-во практикантов	15	20	32	45	34	48	46	32	20	15	25

- ▶ К 2017: 12 супервайзеров, 5 менеджеров

# Пилотный проект по международному партнерству

- ▶ Август, 2016 – сентябрь, 2017
- ▶ Партнеры: Группа колледжей Уорикшир (Великобритания), Национальная плата предпринимателей «Атамекен», Столичная ассоциация туризма, British Council в Казахстане
- ▶ Фокус: сертификация выпускников колледжей со стороны работодателей

# Результаты проекта

- ▶ 6 сотрудников были подготовлены в качестве наставников
- ▶ Ежегодный формат стажировки был пересмотрен и обновлен
- ▶ 5 студентов колледжа были трудоустроены в отеле после 6-ти месячной практики и сертифицированы работодателями
- ▶ В экзамен интегрировали доп.вопросы по теории от работодателей и компонент «профессиональная дискуссия»



# Мотивация

- ▶ Финансовая польза
- ▶ Преемственность
- ▶ Резерв качественно подготовленных рабочих кадров
- ▶ Подготовка рабочих кадров по своим стандартам
- ▶ Профессиональное развития существ.штата

Месяц	Январь	Февраль	Март
Кол-во гостей	4,880	9,922	7,324
кол-во персонала на рабем месте	15	13	15
расходы на персонал	1,650,000	1,430,000	1,650,000
кол-во практикантов	-	5	-
Расходы на практикантов	-	70,000	-
<b>Итого</b>	<b>1,650,000</b>	<b>1,500,000</b>	<b>1,650,000</b>
Доход	15,128,401	26,591,716	18,493,989
% ставка эффективности	10.91	5.64	8.92

# Трудности

- ▶ Высокая конкуренция среди отелей по рекрутингу качественных рабочих кадров
- ▶ Нехватка квалифицированных кадров на рынке труда
- ▶ Несоответствие качества подготовки студентов с потребностями индустрии (время на переобучение)
- ▶ Низкая мотивация студентов–практикантов из–за предыдущего негативного опыта с работодателями
- ▶ Низкое понимание реальности работы отеля у студентов
- ▶ Устаревшее оборудование в колледжах
- ▶ Несоответствие специализации студента реальным условиям рынка труда индустрии

# Рекомендации

- ▶ Организация сертифицированного обучения наставников на производстве (сертификат дает право на дополнительную оплату)
- ▶ Прохождение официальной производственной практики преподавателями колледжа (6 месяцев, в рамках рабочих часов)
- ▶ Установление % часов преподавания по программе обучения (теория) представителями индустрии
- ▶ Предоставление условий от работодателя для проведения экзамена студентов (дотация)