

PERSONĀLA VADĪBAS IZVĒRTĒJUMS ITĀLIJAS RESTORĀNĀ „LA PENTOLACCIA”

THE ASSESSMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN ITALIAN RESTAURANT „LA PENTOLACCIA”

ĒVU, 8. semestra studente **Maija Āriņa**

Zinātniskā darba vadītāja docente *Dr.oec. Ingrīda Millere*

Abstract

The number of working population in xenial sector increases in the European Union and in the world, therefore more attention is paid to the personnel management. The accurate assessment and improvement of the management helps to guide employees in necessary direction by giving them a chance of development.

Ievads

Veiksmīgai uzņēmuma attīstībai cilvēku resursi ir tikpat nepieciešami kā finanšu, informācijas tehnoloģiju un citi resursi. Pareizi izvēlēti darbinieki ir uzņēmuma lielākā vērtība. Profesionāli sagatavots un saliedēts personāls uzņēmumam dod iespēju konkurēt darba tirgū un attīstīties, palielinot uzņēmuma izaugsmes iespējas. Tādēļ arvien lielāka nozīme tiek pievērsta personāla vadībai un tās efektīvai izmantošanai.

Darba mērķis ir veikt personāla vadības analīzi Itālijas restorānā „La Pentolaccia” un rast risinājumus tās efektivitātes uzlabošanai.

Metodika

Pētījuma veikšanai tika izmantota vadības procesu izvērtēšanas metode, ar kuras palīdzību tika analizēti restorānā „La Pentolaccia” pastāvošie personāla vadības procesi. Tika noteikti kritēriji, kas raksturo katru no personāla vadības posmiem. Balstoties uz izvirzītajiem kritērijiem tika izvērtēta uzņēmumā esošā situācija un aprakstošā veidā novērtēta. Lai noskaidrotu darbinieku un uzņēmuma vadītājas viedokli par restorānā pastāvošiem personāla vadības procesiem, tika veikta restorāna „La Pentolaccia” 5 darbinieku un vadītājas intervēšana. Intervijas anketu veidoja 19 jautājumi: 7 - atvērtie jautājumi un 12 - slēgtie jautājumi. Iegūtie dati tika apkopoti un analizēti.

Rezultāti

Veiktā pētījuma rezultāti parāda, ka restorānā „La Petolaccia” šobrīd esošā personāla vadības sistēma ir nepilnīga. Pašreizējā situācijā gandrīz vispār nemaz uzmanība netiek pievērsta personāla plānošanas, atlases, apmācības, novērtēšanas un virzības jautājumiem. Tādēļ tika secināts, ka personāla vadības procesus uzņēmumā ir nepieciešams pilnveidot, ieviešot personāla vadības stratēģiju, ar kuras palīdzību būtu iespējams nodrošināt uzņēmumu ar kvalificētu un profesionālu personālu, kā arī nodrošināt efektīvāku cilvēkresursu izmantošanu.

Secinājumi

1. Dažādiem uzņēmumiem personāla vadības stratēģija un metodes var atšķirties atkarībā no tā izmēra, mērķiem un vīzijas. Personāla vadības stratēģijā mikrouzņēmumiem jāietver uzņēmuma nodrošināšana ar nepieciešamā skaita un kvalifikācijas personālu, jānodrošina tā attīstības un izaugsmes iespējas.
2. Efektīvas personāla vadības pamatā ir informatīvais nodrošinājums. Tā neesamības rezultātā veidojas kvalificēta personāla trūkums, veicamo darba pienākumu nevienmērīga izpilde. Tas rada strīdus starp darbiniekiem, samazina darbinieku motivāciju un paveiktā darba kvalitāti.
3. Personāla apmācībām ir būtiska loma konkurētspējas palielināšanā. Apmācību rezultātā uzlabojas darbinieku spējas un motivācija, iespējams ātrāk pielāgoties jaunajām tirgus prasībām un tehnoloģijām.