



Оценка Шеф-поваров 2022

Проведение Индивидуальных Итоговых Интервью



ЦЕЛЬ ПРОЦЕДУРЫ

- обеспечить качественную обратную связь Шеф-поварам о работе кухни ресторана, помочь сориентироваться по компетенциям, которые им надо развивать, чтобы сонаправить свои действия с бизнес-процессами.

Оценка ШП в цифрах:

- **итоговое интервью прошли 19 Шеф-поваров** (из них 5 ресторанных ШП, 14 кустовых ШП)
- **в опросе 360 участвовало 211 сотрудников** (директора, кураторы, ст. повара, самооценка)
- **2 директора участвовали в разработке процедуры Ежегодной оценки шеф-поваров в составе РГ**



КОМПЕТЕНЦИИ, ОЦЕНИВАЕМЫЕ В 2022 ГОДУ

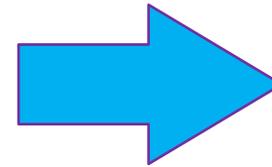
| № | Название ПК | Подпункты (блоки) |
|---|--|---|
| 1 | Управляет по показателям | 1.1. Управляет ЖЦ поваров 1.2. Управление осуществляется на всех этапах регулярного менеджмента |
| 2 | Развивает персонал | 2.1. Обеспечивает успешную адаптацию новых поваров 2.2. Регулярно занимается проф. обучением поваров 2.3. Создает условия для развития профессиональных навыков поваров |
| 3 | Формирует клиентоориентированное поведение. | 3.1. Налаживает взаимодействие кухня/зал 3.2. Управляет нововведениями и передает информацию в сеть |
| 4 | Управляет безопасностью | 4.1. РПН, Чистота 4.2. Техническая безопасность производства |
| 5 | Проф-плюс/ ФУД тест | 5.1. Готовит по стандарту, доводит до вкуса |

ПК 1. Управляет по показателям



**Уже Получается,
поддержать**

- В целом, компетенции регулярного менеджмента проявляются значительно лучше. У большинства ШП появилось четкое понимание о точках влияния. Это видно по организации работы по инвентаризации, списаниям (но чаще всего применяется анализ и итоговый контроль)



**Что с этим
делать дальше**

- Помочь перейти на проактивность в управлении по показателям, через совместное планирование сдвижек по ресторану/ресторанам.

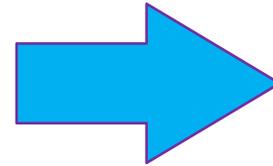
Например: проводить совместные беседы по профилактике нарушений или прописать план действий по улучшению показателей

ПК 2. Развивает персонал



**Уже Получается,
поддержать**

- В целом, компетенции связанные с обучением новичков и обеспечением эргономичных и комфортных условий труда значительно приросли. Каждый из ШП четко понимает важность, осознает свой вклад в обучении и обеспечении должного уровня тех. состояния на кухне.



**Что с этим
делать дальше**

- Помочь в организации обучения поваров на рабочем месте, развить неформальный подход к обучению. Регулярные тренировки поваров для формирования навыка (контроль граммовки блюд)

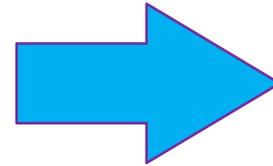
Например: игра по закладкам «Кто точнее отрежет 30 гр лосося», чтобы повысить точность работы по ТТК или викторина на знание граммовок

ПК 3. Формирует клиентоориентированное поведение.



**Уже Получается,
поддержать**

- Практически все ШП понимают потребности гостей (блюдо по ТТК, скорость отдачи, безопасность еды), обучают этому своих сотрудников, знают как измерить ориентированность на гостя у сотрудников кухни. Часть ШП проявляют активность в налаживании взаимодействия Кухня-зал (участие на УС, работа с переключением режимов Пассив/Интенсив)



**Что с этим
делать дальше**

- Договориться с ШП о его регулярном активном участии на УС, развивать не только поваров, но и сотрудников зала. Отработка жалоб

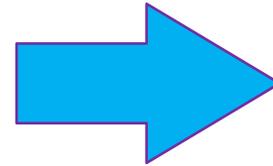
Например: если повара и сотрудники зала не замечают отклонений в приготовленных блюд от стандарта, провести совместную презентацию блюд сделанных по ТТК или быстрых блюд, в случае работы над оборачиваемостью столов

ПК 4. Управляет безопасностью



**Уже Получается,
поддержать**

- Значительно повысились знания норм РПН и способностей обеспечивать неформальное соблюдение санитарных норм на производстве. Часть ШП способны приводить свои команды к правильной работе по срокам хранения, стандартам маркировки



**Что с этим
делать дальше**

- Помочь выстроить стабильную систему работы через обучение су-шефов, а не обучение линейного повара (Команда в отсутствии ШП работает лучше, чем в его присутствии. Технологии работают без постоянного внимания)

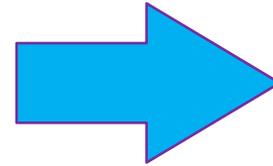
Например: интеграция правил работы с Чек-листами по заготовкам «руками» су-шефа. Су-шеф «наместник», полностью разделяющий идеологию ШП

ПК 5. Проф-плюс/ ФУД тест



Уже Получается,
поддержать

- Практически все ШП, готовят вкусно или очень вкусно. **Знают стандарты ГОТОВЯТ** по стандартам.



Что с этим
делать дальше

- *Усиливать позицию ШП, как носителя стандартов приготовления блюд, как эксперта способного расширить гастрономический кругозор сотрудников*

Инструменты оценки и краткие выводы

| | |
|--|---|
| Тест по профессиональным навыкам | Рекордсмен ошибок вопрос связанный с приемом экзамена на сушефа (8 из 19 ШП ответили верно) – Решение: <i>обсудить совместно с ШП, как это делать и зачем</i> |
| Фуд тест | У молодых ШП, кто работает меньше года меньше всего баллов по этому блоку – Решение: <i>график проработок</i> |
| Оценка управленческих компетенций методом 360 градусов | В целом, самооценка и оценка подчиненных выше, чем оценка директоров и кураторов. Решение: <i>тренируем единый язык коммуникации с директором и ОУ, важно демонстрировать имеющиеся компетенции, озвучивать сдвиги и план мероприятий по ресторану/ресторанам</i> |
| Карта Регулярного менеджмента | Лучше всего подготовили карту, ресторанные ШП. – Решение: <i>помогать ШП кустовым, проявлять проактивность в помощи в составлении карты рег. менеджмента в будущем</i> |
| Итоговое интервью по компетенциям и показателям работы | Компетенция «Управляет безопасностью» пока проявляется слабее всего. Есть прирост компетенции «Формирует клиентоориентированное поведение» |



Векторы определенные к ОцШП 2022

1. Управление по показателям
2. Развитие персонала
3. Взаимодействие кухня-зал

