

[Главная](#) [Решения](#) [Менеджмент](#) 5 причин неудачных дегустаций шеф-поваров при приеме на работу персонал | Апрель 2018

5 ПРИЧИН НЕУДАЧНЫХ ДЕГУСТАЦИЙ ШЕФ-ПОВАРОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Почему кандидат получает отказ



Like 5

10

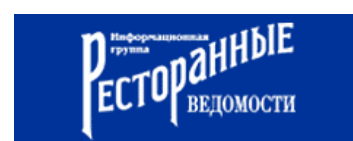
Твитнуть

Нина МАКОГОН, основатель агентства RabotaRestoran, разбирает проблему, почему после встречи с ресторатором на вакансию шеф-повара и обсуждения основных вопросов уверенный в себе кандидат получает отказ. Результаты дегустации будущего работодателя не впечатляют.

1. НЕТ ТЗ

Макогон Нина
Основатель кадрового агентства
RABOTARESTORAN.RU,
руководитель пресс-службы Федерации рестораторов и отельеров (frio.ru)

При первой встрече, как правило, ресторатор рассказывает о концепции заведения, расставляет приоритеты с точки зрения работы проекта, обсуждает общие темы рынка (чтобы понять, насколько глубоки знания кандидата), задает интересующие вопросы по поводу предыдущего опыта, расспрашивает о профессиональных достижениях. Кандидат так окрылен встречей, что совсем забывает уточнить, что ожидает увидеть ресторатор на дегустации. В результате ему приходится работать без четкого технического задания (ТЗ), так как непосредственно перед проработкой блюд его уже трудно



Читайте также

F&B-погрешности

«Сервис» включен

Как найти шеф-повара?



Журнал
«Ресторанные
ведомости».
Годовая
подписка

получить ввиду занятости владельца заведения, его отсутствия и т.д. Поэтому в целях успешного проведения дегустации уточните следующие параметры технического задания:

- » дату дегустации и начало отдачи блюда
- » количество блюд на дегустации
- » количество порций
- » количество человек (не всегда количество порций совпадает с количеством людей).

2. НЕ ПОПАЛ В КОНЦЕПЦИЮ

Определенная подача, использование ингредиентов из обозначенного региона или от конкретного производителя — для любого проекта важные составляющие успеха.

Пример. Для нового проекта русско-сибирской кухни кандидат использовал в приготовлении своего блюда апельсин. Не критичная ошибка, если бы на тарелке фрукту не было бы отведено так много места. Неудивительно, что на дегустации ресторатор задал кандидату вопрос: «А что, в Сибири растут апельсины?» Конечно, это не означает, что шеф не вправе использовать ингредиенты не из данного конкретного региона, но на презентации необходимо было сделать акцент именно на локальном продукте (на оленине, к примеру).

Опытный кандидат первым делом обращает внимание на репутацию ресторана, кадровую политику, стабильность и концепцию заведения

3. НЕ УЗНАЛ ВКУСОВЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ РЕСТОРАТОРА

Зачастую рекрутеры уже знают вкусовые предпочтения рестораторов и могут подсказать кандидату, на что сделать акцент в презентации меню. Это можно обозначить как одно из преимуществ работы с кадровыми агентствами.

Пример. Один известный ресторатор предпочитает видеть на тарелке простые ингредиенты, понятную подачу и пробовать чуть более соленые блюда. Как узнать о таких тонкостях? Шеф-повару помогут коллеги, которые работали/работают у этого бизнесмена, или те кандидаты, которые ранее делали дегустацию и получили от него рекомендации о том, что было не так и над чем стоит работать.

Чего больше в работе шеф-повара: творчества или строгого расчета?

4. КУПИЛ ОЧЕНЬ ДОРОГИЕ ИНГРЕДИЕНТЫ

Приготовить вкусные блюда из дорогостоящих продуктов сегмента «премиум», как то: камчатский краб, лобстер и так далее, могут многие. Так считают большинство рестораторов. А потому ценят тех профессионалов, кто из доступных и всем понятных ингредиентов может сотворить шедевр. Конечно, бывают и исключения. Поэтому вопрос по поводу ограничения стоимости продуктов стоит задать при первой встрече, чтобы во время дегустации не возникало недопонимания.

Чем больше неконтролируемых закупок вы даете определенному человеку, тем выше должен быть уровень доверия к нему

5. РАСТЕРЯЛСЯ

Бывают случаи, когда шеф-повара намеренно ставят в стрессовую ситуацию, чтобы проследить за его поведением, реакцией на внешние раздражители. Некоторые кандидаты просто опускают руки и уходят, кто-то остается, но теряет запал, а кто-то берет себя в руки и выдает лучшее, на что он способен.



фастфуд социальные сети

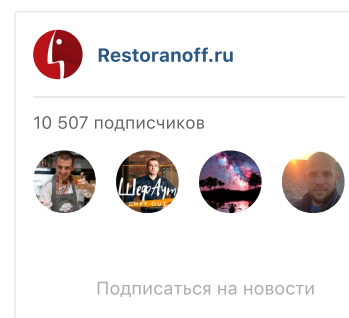
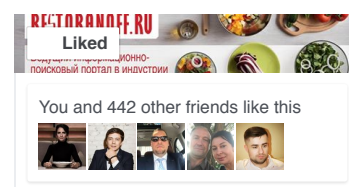
управление лояльностью

сервис рейтинги

русская кухня меню

персонал исследования

фудкост



Уничтожение тараканов во Владивостоке

Пример. Шеф-повару для дегустации не купили половину заказанных им продуктов. Какую-то часть довели уже после того, как он начал работать, а что-то так и не доставили. Шеф не растерялся и приготовил на два блюда больше оговоренного списка. И это оценили директор и ресторатор, так как даже с ограниченным набором продуктов он смог выдать больше идей.

10 ошибок при подборе официантов, барменов и поваров

Опубликовано:

18/04/2018

персонал шеф-повар ресторанный бизнес
Ресторанные ведомости №04.2018 Макогон Нина

Like 5

10

Твитнуть

По теме

[Нужен ли работодателю квалифицированный персонал?](#)

[Шеф-повар: партнер или наемник?](#)

[В поисках большинства](#)

Комментарии отключены

Рекомендуем

Рекомендации

Маркетинг

Маркетинг

Будет горячо!

Что такое «запара» и как с ней бороться

Градусник для ресторана

Как реагировать на отзывы гостей о вашем заведении

Маркетинг пиццы

Инструменты продвижения и увеличения продаж

Рекомендации

Маркетинг

Рекомендации

«Тихие часы»

Способы привлечения гостей в непииковое время

Локационный маркетинг

Ошибки, из-за которых вы теряете клиентов

Регуляторная гильотина

Новые «старые» санитарные правила для рестораторов

О ПОРТАЛЕ

Медиа-кит

Реклама

Контакты

Оплата и доставка

Пользовательское соглашение

ОНЛАЙН ГАЗЕТЫ

Restoranoff NEWS

Restoranoff КНИГИ

КНИГИ

Книги для шеф-поваров

Книги по HR, менеджменту и маркетингу

Журналы

CHEFART. Серии книг для шеф-поваров

Справочники

БАНК ИДЕЙ

Интерьеры ресторанов

Проекты ресторанов

Фотоменю оформления блюд

