

O – 30 punktów

Zespół, który skompletowaliście, w znikomym stopniu wykorzystuje potencjał, który w nim drzemie. Wśród zatrudnionych przez Was pracowników są osoby, które otrzymały angaż na stanowiska nieadekwatne do posiadanych kwalifikacji albo znacznie poniżej lub też powyżej swoich umiejętności, a także niewykorzystujące doświadczenia i niezgodne z zainteresowaniami. Wdrożenie udałooby się przeprowadzić bardzo szybko, ale i tak ci pracownicy nie zostaliby na dłużej. W większości przypadków zapłacicie za określoną pracę zbyt dużo. Można się spodziewać, że to nie przyniesie zamierzonych rezultatów. Prawdopodobnie nawet jeśli pracownik przepracuje z wami cały sezon, to jego frustracja doprowadzi do rezygnacji z pracy tuż po zakończeniu sezonu, co nie jest zgodne z oczekiwaniami właściciela. Złe nastawienie pracowników może się przełożyć również na jakość obsługi i atmosferę w hotelu. Z czego nie skorzystaliście?

W przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi uzyskalibyście bardzo dobrą jakość pracy przy relatywnie niskich kosztach, które wynikają z możliwości skorzystania z dopłat Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w zakresie ich pensji oraz refundacji części wynagrodzenia osób pełnosprawnych jako asystentów osoby niepełnosprawnej. Ich wdrożenie wymagałoby, co prawda, większego nakładu czasu i pracy, ale dzięki temu uporządkowalibyście procedury w hotelu, polepszyłaby się także jakość pracy całego zespołu. Pełnosprawni członkowie staliby się bardziej otwarci, samodzielni, odpowiedzialni i musieliby częściej wykazywać inicjatywę. To prawdopodobnie przełożyłoby się na atmosferę w pracy, którą odczuliby klienci. Koszty byłyby niższe (PFRON), niż gdyby pracowali jedynie pracownicy pełnosprawni. Wysoka jakość usług oraz pozytywny wizerunek społecznie odpowiedzialnego biznesu dałyby Wam szansę na przyciągnięcie do hotelu grupy klientów społecznie odpowiedzialnych, a więc pojawiłaby się szansa na zwiększenie przychodów. Niestety z niej nie skorzystaliście.

31 – 47 punktów

Wasz zespół w dużej mierze wykorzystuje potencjał pracowników, jednak nie skorzystaliście z wszystkich możliwości. Część zatrudnionych otrzymała pracę na stanowiskach odpowiadających ich umiejętnościom, jednak inni otrzymali zajęcia zbyt proste lub zbyt trudne w porównaniu do ich kompetencji. Większość nowych pracowników bardzo szybko odnajdzie się przy konkretnych zadaniach, jednak kilka osób będzie potrzebowało bardzo dużo czasu, żeby się wdrożyć.

Wielu zrekrutowanych zostanie z hotelem na stałe i będzie rzetelnie wykonywać swoje obowiązki, jednak najprawdopodobniej kilka osób, z racji złego doboru stanowiska lub innych zobowiązań, zrezygnuje z pracy w hotelu i będziecie zmuszeni do przeprowadzenia rekrutacji ponownie.

W przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi, możecie starać się o dopłaty Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w zakresie ich pensji oraz refundacji części wynagrodzenia osób pełnosprawnych jako asystentów osoby niepełnosprawnej. Wyszukanie nowych pracowników będzie wymagało większego nakładu czasu i pracy, ale dzięki temu uporządkujecie procedury w hotelu, poprawicie jakość pracy całego zespołu. Pełnosprawni członkowie staną się bardziej otwarci, samodzielni, odpowiedzialni i musieliby częściej wykazywać inicjatywę. To przełoży się na atmosferę w pracy, którą odczują również klienci.

Koszty będą niższe (PFRON), niż gdyby pracowali jedynie pracownicy pełnosprawni. Wysoka jakość usług oraz pozytywny wizerunek społecznie odpowiedzialnego biznesu mają szansę zachęcić do korzystania z usług hotelu grupę klientów społecznie odpowiedzialnych, a więc macie szansę zwiększyć przychody.

48 – 60 punktów

Zbudowany przez Was zespół w pełni lub prawie w pełni wykorzystuje potencjał zatrudnionych osób. Pracownicy otrzymali zadania, które odpowiadają ich umiejętnościom, doświadczeniu, wykształceniu i potrzebom. Prawie wszyscy szybko odnajdą się na swoim stanowisku. Istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, że będą pracować w hotelu przez lata i będą dobrze się czuli w przydzielonych im zadaniach. Co więcej, udało się Wam zatrudnić kilka osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi, co oznacza, że możecie starać się o dopłaty Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w zakresie ich pensji oraz zrefundować część wynagrodzenia osób pełnosprawnych jako asystentów osoby niepełnosprawnej – co zwiększa efektywność rekrutacji, rozumianej jako stosunek jakości pracy do kosztów. Przeszkolenie pracowników będzie wymagało większego nakładu czasu i pracy, ale dzięki temu uporządkujecie procedury w hotelu, poprawicie jakość pracy całego zespołu.

Pełnosprawni członkowie staną się dzięki temu bardziej otwarci, samodzielni, odpowiedzialni i będą mogli częściej wykazać się inicjatywą. To z kolei przełoży się na lepszą atmosferę w pracy, którą odczują również klienci. Pamiętajmy, że wszystko to generuje niższe koszty niż w sytuacji, gdy pracowaliby jedynie pracownicy pełnosprawni. Jakość pracy i atmosfera spowodują, że zatrudniony zespół zostanie w hotelu na długo. Wysoka jakość usług oraz pozytywny wizerunek społecznie odpowiedzialnego biznesu zachęcą też nową grupę klientów (tych, którzy chcą świadomie wydawać pieniądze) do korzystania z usług hotelu, dzięki czemu powiększą się Wasze zyski. Brawo!