中国人民政治协商会议

桓台县第十五届委员会第一次会议

提案

第151047号

案由：关于减少经验型人才流失，促进高端产业发展的建议

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 提案者 | 单位及通讯地址 | 联系电话 |
| 张宁 | 山东泰熙酒店有限公司桓台县唐山镇柳泉北路6777号 | 13969304409 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**理由：**产生“招人难、留人难”问题的原因：

(一)观念偏差导致“入行”人员日益减少，“出行”人员逐年增加。

1、“做餐饮服务低人一等”——陈旧思想观念对从事餐饮行业服务人才招聘影响很大。

2、“餐饮服务员都是差生”——错误的思维定势使大学生对餐饮服务员岗位不屑一顾。

3、“餐饮服务就是女孩做的”——片面认识将众多优秀餐饮服务人才拒之门外。

4、“做餐饮服务只能吃青春饭”——错误意识排斥了大量餐饮服务人力资源。

（二）工资待遇相对偏低，缺乏科学的薪酬管理体制，难以吸引优秀人才。

1、行业、区域间的薪酬水平不均衡，普遍缺乏科学的薪酬晋级体系，导致许多择业者对餐饮行业“敬而远之”。

2、大部分餐饮员工的工资和福利待遇靠老板“拍脑袋”来决定。

3、缺乏福利保障，有后顾之忧，导致餐饮员工不能安心工作。

(三)工作强度大，工作时间长，让生活优越的现代年轻人难以承受，纷纷远离餐饮行业。

(四)工作枯燥乏味，孤独和寂寞让年轻人对餐饮业失去依恋。

(五)前途渺茫，不知道个人成长的路在何方。

**建议和办法:**针对“招人难、留人难”问题的措施和意见:

(一)充分尊重，给头衔、给权力，让服务员在自豪中工作。许多餐饮企业简单地把服务员当作“干活的”， 不给头衔、不给权力是很不明智的。引入“服务师认定机制”。

(二)充分发挥员工档案信息作用，送关怀、给帮助，让服务员在感动中“恋家”。

(三)与时俱进，给待遇、给激励，让服务员在激情中超越。

(四)未雨绸缪，给培训、给晋升，让员工在提升中留恋。

(五)规划职业生涯，给机遇、给平台，真正做到靠事业留住人。

1、给有理想、有抱负、有上进心的员工提供一个让其充分展现聪明才智的“舞台、环境、机遇、空间”。

2、为做好实现成就感和自我实现感的职业生涯规划。每一位员工都可能会拥有两条职业发展道路：一条是专业发展道路，如技师、高级技师等，辅以多种教育培训形式使其在专业化道路上站得更高，看得更远；另一条是管理道路，在管理理论与实践的基础上提升，最终发展成为一位合格的餐饮职业经理人。