

บทที่ 3

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรม

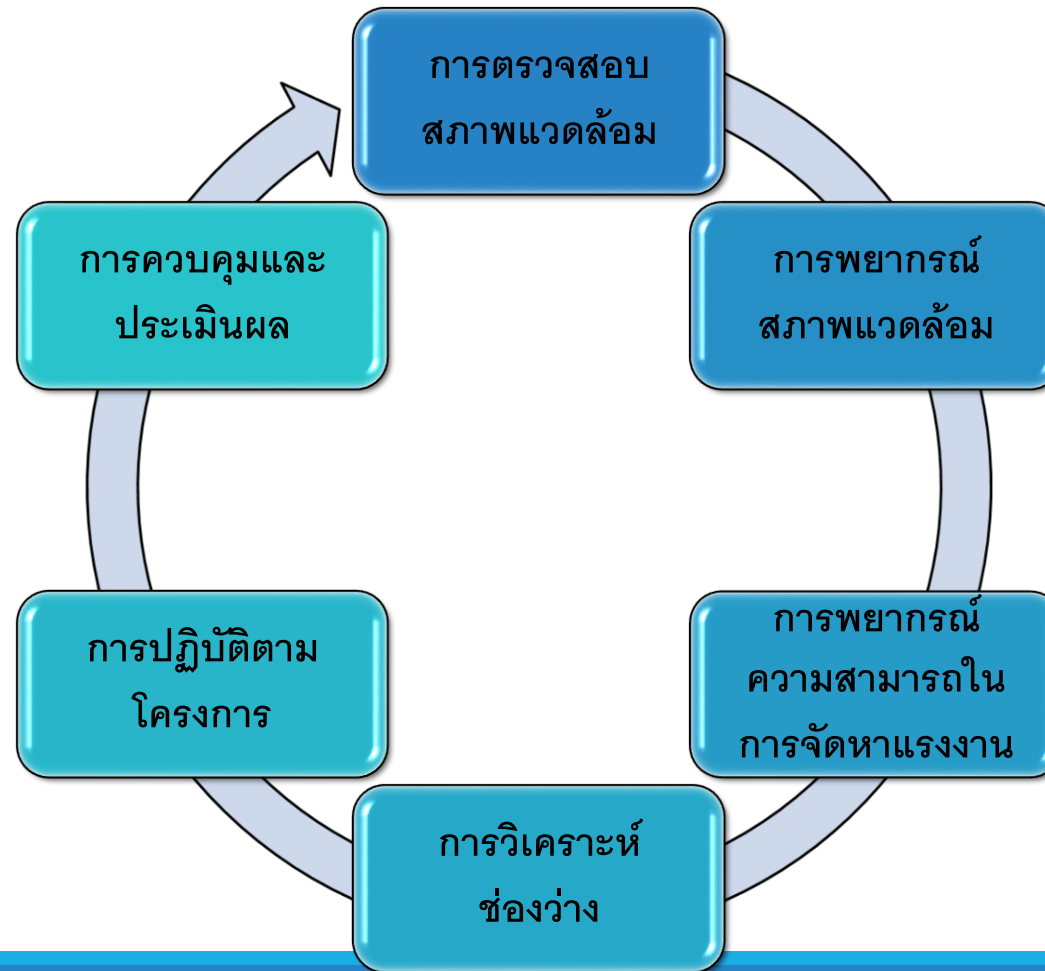
ความหมายการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม โรงแรม

เป็นกระบวนการคาดการณ์ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมล่วงหน้า ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าโรงแรมจะมีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จนบรรลุผลและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงแรมที่ได้กำหนดไว้

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม โรงแรม

- ♣ ช่วยให้อุตสาหกรรมโรงแรมใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ♣ ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน
- ♣ ช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- ♣ ช่วยลดการลาออกของพนักงาน
- ♣ ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน
- ♣ เป็นจุดแข็งด้านการแข่งขัน

กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม โรงแรม



การตรวจสอบสภาพแวดล้อม

การกำหนดความมุ่งหวังในการใช้ทรัพยากรมนุษย์

การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก

การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในโรงแรม

ทำความเข้าใจกับแรงงานที่มีอยู่ในตลาดโรงแรม

การขาดแคลนแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมบริการ

การพยากรณ์ความต้องการการจ้างแรงงาน

ด้านคุณสมบัติของแรงงาน เช่น ระดับการศึกษา ทักษะ เป็นต้น

ด้านประเภทของตำแหน่งงาน เช่น ระดับปฏิบัติการ เป็นต้น

ด้านจำนวนพนักงานที่ต้องการจ้าง เช่น แผนกอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น

เวลาที่ต้องการจ้าง

การพยากรณ์ความสามารถในการจัดหาแรงงาน

การพยากรณ์ความสามารถในการจัดหาแรงงานแหล่งภายในโรงแรม ข้อมูลที่จะใช้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ตำแหน่งงานที่มีในปัจจุบัน จำนวนพนักงาน แพ้สม ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลงาน การคาดคะเน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การลาออก พนักงาน การเกษียณของพนักงาน และการโยกย้าย

ข้อมูลที่แผนกทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ประเภทแรงงานทักษะความชำนาญ แรงงานใช้ฝีมือ ระดับของแรงงาน การแข่งขัน ความสามารถในการสรรหาบุคลากร ความสามารถในการดึงดูดแรงงาน

การวิเคราะห์ช่องว่าง

เป็นการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความต้องการจ้างแรงงาน และความสามารถในการจัดหาแรงงาน ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร โดยต้องคำนึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

จำนวนแรงงานที่ต้องการจ้างเปรียบเทียบกับความสามารถในการจัดหาแรงงานเข้ามาทำงาน

ตำแหน่งงานที่ต้องการจ้างเปรียบเทียบกับความสามารถในการจัดหาแรงงานเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

ทักษะความชำนาญของตำแหน่งงานที่ต้องการ โรงแรมมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะความชำนาญด้านอะไรบ้าง

ความสามารถเฉพาะด้านโรงแรม มีความต้องการพนักงานที่มีความสามารถเฉพาะด้านหรือไม่

ระดับความรูของพนักงานแต่ละตำแหน่งที่ทางโรงแรมต้องการมีความแตกต่างกันตอนต้น

ประสบการณ์ทำงาน พนักงานที่ทางโรงแรมต้องการจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อยกี่ปี

อายุ พนักงานที่โรงแรมต้องการเข้ามาทำงานต้องมีอายุน้อยเท่าไร

เพศ ตำแหน่งงานที่ทางโรงแรมต้องการจ้างนั้นเป็นเพศหญิงหรือชาย

การปฏิบัติตามโครงการ

เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามโครงการในแผนกทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมโรงแรมอย่างเคร่งครัด คือ เริ่มต้นตั้งแต่การตรวจสอบสภาพแวดล้อมของการบริหารทรัพยากรก่อนการวางแผน ซึ่งต้องตรวจสอบทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน ได้กระทำถูกต้องทุกขั้นตอนหรือไม่ มีจุดใดต้องทำการปรับปรุงแก้ไข การพยากรณ์ความต้องการจ้างแรงงานของโรงแรมมีจำนวนมาก หรือ น้อย ต้องทำการตรวจสอบทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ การพยากรณ์ความสามารถในการจัดหาแรงงานแรงงานที่มีอยู่ในตลาดมีความเพียงพอหรือไม่ จากนั้นก็คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความต้องการจ้างแรงงานกับความสามารถในการจัดหาแรงงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ครบตามที่ทางโรงแรมต้องการ

การควบคุมและประเมินผล

ด้านคุณภาพจะต้องมีการตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับความรู้ ประสบการณ์ เป็นต้น

ด้านตำแหน่งงานที่ต้องการ สํารวจว่ามีตำแหน่งงานใดบ้างที่ว่างงาน

ด้านจำนวนแรงงานที่ต้องการ จะต้องมีการควบคุมพนักงานให้ไม่มีจำนวนมากเกินไป

สรุปกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรม

การตรวจสอบสภาพแวดล้อม

- - สภาพแวดล้อมภายใน
- สภาพแวดล้อมภายนอก
- ตลาดแรงงาน
- การขาดแคลน

การพยากรณ์ความต้องการการจ้างแรงงาน

- - คุณภาพของแรงงาน
- ประเภทของตำแหน่งงาน
- จำนวนแรงงานที่ต้องการจ้าง

การพยากรณ์ความสามารถในการจัดจ้างแรงงาน

- - การพยากรณ์ความสามารถในการจัดหาแรงงานจากแหล่งภายใน
- การพยากรณ์ความสามารถในการจัดหาแรงงานจากแหล่งภายนอก

การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความต้องการจ้างแรงงานกับความสามารถในการจัดหาแรงงาน

- - จำนวนแรงงานที่ต้องการ
- ความสามารถเฉพาะด้าน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- ตำแหน่งงานที่ต้องการ
- ระดับความรู้
- อายุ
- เพศ

ปฏิบัติตามโครงการ

ควบคุมและประเมินผล

- - ด้านคุณภาพ
- ด้านตำแหน่งงานที่ต้องการ
- จำนวนแรงงานที่ต้องการ

เทคนิคการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์



แผนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรม

โรงแรมต้องการพนักงานกี่คน

- บรรจุในแผนกใดบ้าง
- ตำแหน่งที่ต้องการ
- ตำแหน่งละกี่คน

โรงแรมต้องการกำลังคนเมื่อใด

- ต้องการด่วน
- ต้องการเมื่อมีตำแหน่งว่าง
- ต้องการเมื่อมีงานมาก

คุณสมบัติที่ต้องการ

- เพศ/อายุ
- ระดับการศึกษา
- คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- ทักษะความชำนาญ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- ความสามารถพิเศษ