



Uygur Yemek Firmalarının İşletme Sorunları ve Çözüm Yöntemleri Üzerine

MaiMaiTiAili TUERDİ

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İnsan kaynakları Yüksek Lisans Öğrencisi

Özet

Uygur türklere zengin bir yemek kültürüne sahiptir. Uzun tarihi süreçte Uygur yemekleri, Uygur Türklere'nin her dönemde kültürel gelişimine etki eden önemli etkenlerden biridir. Çağdaş Uygur yemekleri içinde Pırlav, Legmen, kebab gibi yemekler başka halklarında ilgisini çekmiş ve onların da sevilen yemekleri arasında yer almıştır. 2000 yılından itibaren, Uygur'da Millî firmalar açılmaya başlandı. Büyük restoranlar, lokantalar açıldı. Ama onunla beraber, KFC, MC Donald gibi batı yemek firmalarının bu bölgede açılması Uygur yemek sektörünü yeni bir tehlikeyle karşı karşıya bıraktı. Maaş, servis, temizlik açısından Uygur yemek sektöründe bir takım sorunların olması nedeniyle bazı sıkıntılar yaşanıyor. Bu yazıda öncelikle Uygur yemek sektörünün günümüzdeki durumu, personel eğitimi ve Ücret Yönetimindeki sorunları ve bunları çözenin yöntemleri açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Uygur yemek işletmeleri , personel eğitimi, Ücret Yönetimi.

The Human Resource Management Problems of Uighur Catering Company and its counter measures

Abstract

The Uighur cuisine has a long tradition of 'food culture' among all Asian countries. Its ancient tradition of food culture is considered as an invaluable cultural heritage that is part and parcel of being a member of the Uighur community. Polo, Legmen, and Kebab are just examples of its splendid and diverse cuisines. In2000, franchising of Uighur food products have started and germinated in different key cities and regions of mainland China and other parts of East Asia. However, the franchising have also encountered difficulties in terms of administrative and management issues such as staffing, budgeting, organizing, etc. Consequently, this study focuses by empirically assessing Uighur's franchised food markets, training and development of their staff members, management matters, and remuneration system. It further addresses all of these issues and suggests solutions to decrease risks and problems it may occur in the future..

Key Words: Uighur food companies Training and Development Management Compensation Management

1. Giriş

Uygur özerk bölgesinde gıda sektörü yeni gelişen endüstri olarak , dünyanın en umut verici sanayileri arasındadır. Ama Batı gıda sektörü ile uygur gıda sektörü işletimi arasında büyük bir fark yaşanıyor.ABD'den "KFC" dünyaca ünlü kızarmış tavuk restoran zinciri işletmesidir , dünyada 10.000 'den fazla restoranı vardır,1987 yılından 2007 yılın sonuna kadar Çin'de 200'den fazla şehirde 2.000' den fazla kızarmış tavuk restoran zinciri açıldı. 2002 yılında, "KFC" Urumçi'de ilk mağazasını açtı , ancak o zaman mağazanın tek haftalık satışları 100 milyon yuan den geçerek "KFC" nin küresel rekorını oluşturdu. Bu restoran Urumçi'nin ulaşımı kolay ve kalabalık bölgesi olan 14. Urumçi Dostluk Yolu , alışveriş merkezlerinin bulunduğu özellikle yolların kesiştiği göz alıcı bir noktada bulunmaktadır. Kentucky 'nin Sincan Uygur Özerk Bölgesi'ne resmi olarak girdiği kısacık dokuz yıl sürecinde 12 mağazası açıldı. Yaklaşık 50 milyon yuan yıllık geliri, Sincan'daki özel yemek işletmelerin yıllık gelirinden çok daha fazla olarak zirveye ulaştı. Sincan'ın gıda sektörünün hızlı gelişimine rağmen, sadece belli kalıplardan dışarı çıkamamaktadır. Örneğin Sincan Mirac Gıda Co Ltd (2 şube), Sincan Alç Gıda Co Ltd (4 şube), Urumçi Saybag ilçesi Dolan Restoranı, Tanrıdağ ilçesi ZanZan Mu Gıda ve İçecek Endüstrisi, Sincan Parlak Restoranı vb. Bunların başarısı yine de batı gıda endüstrisinden çok daha geridedir.

Bunun durum bir çok nedene bağlıdır, en önemli olanları insan kaynaklarından personel eğitimi ve ücret yönetiminde bazı sorunlar yaşanmasıdır.

1.Uygur özel yemek işletmeciliği personel eğitim yönetimindeki sorunlar ve karşı tedbirler

1.1Uygur özel yemek işletmeciliği, personel eğitimi yönetiminde karşılaşılan sorunlar

1.1.1 Personel eğitimine verilen önem yeterli değil.

Görünüşe baktığımızda Uygur özel yemek işletmeleri tek mağaza iş modeli olarak faaliyet göstermektedir. Dükkanın İş yapma performansı da tek bir çalışma düzeyine bağlıdır. Ama zincirleşme belirli bölgeyi kontrol etmeye ve fiyatı indirerek genişlemeye bağlıdır. Bu şubeleşen yemek sektörlerinin en önemli genel özelliğidir. Faaliyet gösteren Uygur özel yemek işletmeleri şubeleri çoğaltmaya çalışıyor ancak personelleri geliştirmeyi, onları eğitmeyi, ve şubelerinin sabit ve devamlı olmasını göz ardı ediyorlar. Uygur Özel Yemek işletmelerinde, bazılarının kendi eğitim merkezlerini kurması sadece kendi işletmesinde çalışan personelleri eğitmek amacıyla. Bütün şubelerdeki personellerin aynı seviyede eğitilmesine önem verilmemektedir. Bu nedenle insan kaynaklarının yetişmemesi ve gelişmemesi sorunu ortaya çıkar, bu Özel yemek sektörünün hızlı ilerlemesini engeller.

1.1.2Eğitim mekanizmasının mükemmel olmaması, kurumsallaşmanın oturtulamaması, profesyonel insan kaynakları yönetiminin eksik olması.

Birçok özel yemek işletmeleri uzman insan kaynakları yönetimine ve eğitim ajanslarına sahiptir, ancak çoğu geleneksel anlamdaki "personel departmanı" yeniden değişerek "İnsan Kaynakları" olmuştur. Bölümün fonksiyonları hala geleneksel insan kaynaklarıyla sınırlanmaktadır. Personelleri yerleştirme açısından, uygun personel bulunmuyor yada bulunan personel profesyonel olmuyor. Personelleri yetiştirme hizmetinde sadece insan ve işe dayalı olarak eski yönetim metodu sürdürülmektedir. İnsan kaynaklarını yetiştirmenin asıl önem verilmesi gereken hizmet olduğu dikkate alınmamaktadır. İnsan kaynakları yöneticilerinin kişisel kalitesinin düşük olması etkili gelişimi engelliyor. Kurumsallaşmanın oturtulamaması ve profesyonellerin eksik olması nedeniyle, eğitim merkezleri sektördeki tüm elamanların eğitimini karşılayamamaktadır, ve hızlı gelişen Uygur Özel yemek işletmeciliğinin profesyonellere olan ihtiyacını da tatmin edememektedir. Bu Özel işletmeciliğinin gereksindiği modern insan kaynaklarına ve onun kalıplaşmasına uyum sağlamamaktadır.

1.1.3Bilimsel ve uzun vadeli eğitim programları ve stratejik planlama eksikliği.

Uygur Özel yemek işletmeciliği Kalkınma stratejilerinde sektördeki insan kaynaklarının işletim durumunun kullanılan stratejileri etkili bir şekilde desteklediği yada desteklemediği pek dikkate alınmıyor. Elemanların eğitimi ve çalışması üzerinde ciddi bir yararlanma düşüncesi yaşanmaktadır, yani sadece çalışacağı alanın eğitiminin gerekmediği düşünülmemektedir. Devamlı olmayan fakat gerektiği zaman yapılan eğitim programları planlı olmadığı için sadece o zamandaki ihtiyaçları karşılıyor.

1.1.4Eğitim etkilerinde doğru değerlendirme eksikliği, etkili değerlendirme mekanizmasının olmaması.

Son yıllarda, Bazı Uygur özel yemek işletmeleri az yada çok ta olsa personel eğitmeye başladı. Ancak, sadece eğitmek adını kazanmak için eğitmek, bir çok işletmeciliğin ortak hastalığı şekline dönüştü. Eğitim öncesi planının yapılmaması, eğitime katılmanın kontrol edilmemesi, eğitim sonrası sonuçların değerlendirilmemesi. Başından sonuna kadar objektif bir ölçünün olmaması, aynı zamanda köklü bir değerlendirme sisteminin olmaması.

1.2.Uygur özel yemek işletmeleri eğitim yönetimindeki Karşı Tedbir

1.2.1Eğitimin öneminin bilinciyle güçlendirilmesi, Personel eğitiminin mükemmel bir sistem olarak kurulması gerekiyor.

Diğer ticari işletmelere eşit olarak Uygur özel yemek işletmelerinde de Şirket çalışanları bilim, haber, teknoloji ve diğer kaynakların taşıyıcısıdır, canlılık ve yaratıcılık kaynağıdır. Her çalışmanı aktif ve yaratıcı olmaya seferber etmek personelin değerini ortaya çıkarır .Özel yemek işletmelerin personel eğitim sistemini kurma ve geliştirmeleri ileriye dönük olmalıdır.

1.2.1.1 Meslektaş eğitim bölümü, tüm özel yemek işletmeleri için sorumluluk taşıyabilecek kişiye yönelik kurulması gerekir.

Her şeyden önce, özel yemek sektörünün yöneticisi olarak, personellerin ticari karakterindeki değişkenlerin olmadığını, aksine devamlı geliştirilebilecek bir kaynak olduğunu kabullenmesi lazım.

1.2.1.2 Kendi eğitmen gurubunu Oluşturmak. Özel yemek işletmelerinin en iyi şekilde personel eğitimi sistemini geliştirmesi gerek, aynı zamanda iyi bir eğitim ekibi geliştirmesi de gerekmektedir.

Mc Donald's'ın 7 hamburger Üniversitesinde şirketin en deneyimli eğitmenleri ve işletmecileri çalışıyor. Ancak özel yemek sektörünün eğitmenleri daha çok ihtiyaca göre dağıtılmakta veya toplumdaki bazı personeller davet edilerek yapılmaktadır, deneyim ve mesleki bilgi eksikliği veya mesleki bilgi ve beceriye sahip, ancak özel teorik rehberlik olmaması nedeniyle eğitim kalitesi garanti edilemez.

1.2.1.3Eğitim programı mükemmel ve net olacak şekilde tasarlanması gerekir.

Eğitim programının planlanması eğitimin başarılı olup olmamasını etkiler. Farklı pozisyonlara farklı eğitim programları hazırlanması gerekir. Eğitim programının tasarımı basit ve hedef belli değildir. Eğitimin etkisini artırmak için ilk olarak eğitim programını iyi planlamak gerek. Program farklı pozisyonda çalışanlar için farklı eğitim içerikleri, temel bilgileri, temel teknikleri, temel kaliteyi kapsamaması gerekir. Yani detaylı ve teknolojik planın yapılması istenir.

1.2.2 Bilimsel ve uzun vadeli eğitim programları ve stratejik planlamanın geliştirilmesi.

Personel eğitimi Özel yemek işletmeleri için önemli stratejilerin bir parçasıdır, kısa vadeli başarıyı yakalamaya çabalamaktan kaçınmak gerek. Uzun vadeli kalkınma ve büyüme için, şirketlerin eski ve dar görüşlü insan yetiştirme ideolojisinden kaçınması gerekir. McDonald 1961 yılında Hamburger Üniversitesini kurdu, McDonald's'ın üst düzey yönetimi için özel olarak ileri eğitim kursları açtı. Şirketin gelişmesi ve büyümesiyle beraber, McDonald dünya kapsamında Hamburger Üniversitesi kurdu. Sadece Çin'de 1.000 'den fazla kişi ABD'deki "Hamburger Üniversitesinde eğitim almıştır. Bilimsel, uzun vadeli eğitim programları ve stratejik planlamalar McDonald's'ın Çin'deki hatta dünyadaki altın çağını yarattı.

1.2.3Eğitim sisteminin bilimsel değerlendirmesini oluşturarak Eğitimin kalitesini ve etkinliğini artırmak gereklidir.

Makul eğitim değerlendirme araçları kullanılarak, kademeli olarak kurumsal eğitim değerlendirme sistemi kurulması, eğitimin her yönünden bilimsel değerlendirme yapılması, zamanında eğitim verim sonuçları geri dönüşüm yapılması, kurumsal eğitimin değişmesi, mükemmelleşmesi ve gelişmesini sağlar.

1.2.4 Tam bir eğitim sisteminin kurulması

Başarılı eğitimin anahtarı üst düzey liderler, her bölüm yöneticisi ve insan kaynaklarının bakışı sistem açısından, stratejik açıdan kararlı eğitim ittifakı oluşturmasıdır, daha fazla lider desteği, daha fazla yerinde ihtiyaç analizi, daha kişiselleştirilmiş eğitim yöntemi, bilimsel değerlendirme sistemi, hızlı ve etkili geri bildirim mekanizması vs., bir bütün olarak işletmenin her seviyeden problemlerine bakmak, aynı zamanda bazı önemli detaylara dikkat çekebilmek, yani nokta ve yüzeyin birleştirilmesidir, ancak ve ancak böyle olduğunda gerçek anlamda eğitim verimini geliştirmek, kurumun rekabet avantajını arttırmak söz konusudur.

2.Uygur özel yemek işletmelerin Ücret Yönetimindeki sorunları ve karşı önlemler

2.1.Uygur özel yemek işletmelerin Ücret Yönetiminde yaşanan Sorunlar

2.1.1 Ücret planında Stratejik rehberlik eksikliği

Uygur özel yemek işletmeleri ücret planlamasında, genel olarak dikkate aldığı ücret adaletliliği, telafi edici, şeffaf olma ilkeleridir, ancak tüm ücret sistemi oturtulamaması konusunda stratejik düşünme eksikliği, kurumsal genel strateji ve insan kaynakları stratejisi baz alınarak ücret planlama sistemi olmaması, ücretin adil ve eşit dağıtılması amaç olmuş, nasıl bir ücret sisteminin kurumun stratejik hedeflerine ulaşmasına daha çok yararlı olacağı dikkate alınmamıştır.

2.1.2 Ücret programı ve işletmesinde adalet ve açıklığın eksikliği

Özel işletmelerin yöneticileri ücret yönetiminde adil bir düzeyde olunmasına dikkat etmişler, aynı düzey personel maaşlarında yatay eşitlik, farklı düzeyde ise dikey eşitlik gibi. Ne yazık ki, yöneticiler sadece ücret sonucunda eşitlik olmasına dikkat çekmiş, ama ücret tanımı programında adilliği göz ardı etmişler.

2.1.3 Kapsamsal bir ücret sisteminin kurulmaması

Şu anda, pek çok özel kuruluş "ücret" genel anlayış yönetiminde "dış ücret'e" önem vererek "iç ücret ihmal edilmektedir. İşletmedeki personel memnuniyeti düşük, hareketlilik büyük, işçi-işveren ilişkileri gergin.

2.1.4 Personel maaşları tanıtım kanalı

İnsanlar genellikle iş yerindeki personellerin derecelerinin yüksek olup olmadığına bakarak onların ne kadar katkıda bulunduğunu yargırlar. Bu yüzden sektördeki çeşitli kurumsal yönetim pozisyonları orada çalışan elemanların kariyer hedefine dönüşmüştür. Patron "diktatörlüğü", kurum içindeki kaliteli personelin çalışma ve gelişmesini engeller, ve gelişme potansiyeli olan personelleri yanlış yönlendirir ve bütün enerjisini sadece daha yüksek makamlara ulaşmaya odaklanmış olur, dolayısıyla yüksek seviyeli personellerin hayatta kalma ve gelişme alanını daraltır. Bunlardan maaşın derecelendirilmesi personellerin kendilerini geliştirme ihtiyacını tatmin edemiyor.

2.1.5 Maaş ölçüm yöntemleri kullanımdan kalkıyor

Özel işletmelerde genellikle doğrudan performans değerlendirme ile ilgili ölçme eksikliği vardır, bazı şirketler bu çalışmaya başladı, ama iş analizi üzerinde herhangi bir bilimsel ve titiz çalışma yoktur, değerlendirme göstergeleri "niteliksel" çok, "niceliksel" az. Bu nedenle, şirket maaş hesabı yaptığında sadece eski yöntemleri uyguladığından dolayı, kullanabilecek Özel veri ve referanslar eksik kalıyor.

2.2 Uygur özel yemek işletmelerin ödeme yönetimindeki tedbirleri

2.2.1 Dinamik stratejik yönetim ilkelerini kabul etmek.

Bu ilke tüm çalışanlar için genel iş geliştirme stratejisi odaklı teşvik tazminat ödemekle birlikte, kurumun gelişme stratejisini başarmak için, önemli ve farklı ücret politikası çıkarmıştır.

prensibinin Üç yönde uygulanması. Ücret planlama stratejisi kılavuzu ilkesinin uygulama süreci

2.2.2 Aile yönetiminin giderek zayıflaması

Başlangıç aşamasında, özel işletme sahipleri kurumsal mülkiyet yüksek konsantrasyonu, tüm olası fırsatları kaçırmamak için kendi insan kaynakları yetkisini kullanarak, akrabalık bağlarıyla oybirliğiyle iç dayanışma ve uyum oluşturulması, girişimciyi başarıya götürür. Başarıktan sonra, kapalı aile iş modeli etkisini küçülterek, yatırım çeşitlendirme, teknoloji geliştirme, sosyalleştirme ve yönetim uzmanlaştırma, pazar geliştirme ve yenilikçi yönetimi

etkinleştirerek, işletmenin stratejisine göre zamanında işletmelerin geliştirilmesi makul ayarlamalar, aile şirketini piyasa ekonomisinde gelişmeye ve başarıya götürür.

2.2.3 Çekirdek ücret yönetimi gibi insan sermayesi kurulması

Göreceli insan kaynaklarının, insan sermayesi tarihinde geniş bir anlamı vardır.

Özel şirketler ücret yönetimi insan kaynakları odunun çekirdek nesne ile etkili bir teşvik mekanizmasının kurulmasına dayalı olmalıdır, insan sermayesi ahsap, içinde ücret teşvik çeşitli araçların kullanımı sağlamak için, insan sahip olduğu ahsap koruma ve takdir elde edilmesi amacıyla, yapılandırma ve koordineli kullanımı entegre ekibi çıktı ve iş verimliliği hedefleri en üst düzeye çıkarmak. İnsan kaynaklarının ahsap korumak ve korumak için, insan kaynakları insan ait ahsap varlıkları içine ahsap sahipleri olmalıdır sıkışık şirketin yönetim ve kar dağıtımında eşit iştirak ilkesine uygun olarak, hisse dönüştürülür hisselerine sahip. Bu Bu bağlantıyı ücret yönetimi, kurumsal insan kaynakları ahsap operasyonların yoğun bir ifadesi "insan sermayesi ahsap seçeneği" kavramı ile özel bir kuruluştur.

2.2.4 Performans yönetimi çamurlu kurulması yönetim sistemi ödemek

Özel işletmelerin çalışanları için performans yönetimi değerlendirme ve çalışanları sınıflarda ödeme, ikramiye dağılımı, fayda planları, eğitim planları ve tasarıma uygun kariyer geliştirme kariyer planlama sonuçlarına bağlayan, performans yönetimi ve tazminat yönetimi birleşme noktası oluşturmaktadır çalışanların ve şirketin ortak kalkınma elde etmek için kanal.

2.2.5 Ödeme tasarımı ve çalışmanın kanuni, adil ve şeffaf olmasını sağlamak için

Ödeme sisteminin adaleti doğrudan teşvik primi sistemi, kurumsal performans hedefleri üzerinde doğrudan etkisi ile ilgilidir. Tazminat tasarım prosedürleri ve çalışma prosedürleri adil ya da doğrudan, Maaş Sistemi çalışanların adil ve duyguların içeriğini etkileyen davranışı motive etmek ve kurumsal performansı iyi huylu bir transfer süreci oluşturmak için yeteneğidir olmaz. Sonuç adil ve ölçülü, sonuç çalışan memnuniyeti tarihinin büyük etkisi adil duygusu, ama usul adalet tarihinin kolayca çalışanları etkiler 'örgütsel bağlılık, güven ve güncel anlamı patron. Çalışanların, ücret, terfi ve diğer kişisel çıkış memnun olmasa bile, program artırarak adalet duygusu da olumlu bir tutum ile patron ve kuruluşlarda görünebilir. Dolayısıyla, özel işletmeler sistem mimarisi ödeme, adalet ilkesinin temel düşüncedir tazminat tasarımı ve uygulama olarak kabul edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Robert T. Justis (2005), Franchising yönetimi, 3. Cilt, Çin Qing hua Üniversitesi Basımevi
 Li Xuesong (1999), Çin fast-food endüstrisinin ve Piyasasının durumu gelişimi, Ticari Araştırmalar
 Nuerguli Qadir (2007), Sincan'nın Etnik Fast Food Sanayi Geliştirme araştırmalar, Sincan Üniversitesi yüksek lisans tezi
 Çin'in perakende ağı (2005) KFC'nin Sincan Kurladiki yedinci mağazası
http://www.linkshop.com.cn/web/Article_News.aspx?ArticleId=37078 (Son Erişim Tarihi: 01.04.2013)
 Maimaitiaili TUERDİ (2010), Sincan Maliye ve Ekonomi Üniversitesi Lisans Araştırma Fonu projesi tezi