**Кір’ян О. І.** **Гладій Н.**

**ІННОВАЦІЙНА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ САЛОНІВ КРАСИ**

В сучасних умовах високого рівня конкуренції кожен салон краси повинен дуже прискіпливо ставитись до відбору персоналу, бо саме від нього залежить зацікавленість клієнтів, напрацювання бази постійних клієнтів, відсутність скарг. На відміну від інших підприємств побутового обслуговування, салони краси можуть безпосередньо впливати на здоров’я клієнта, що ще більше підвищує відповідальність персоналу. Тому керівництво салону повинно мати досить різнобічну систему оцінки потенційних та наявних робітників з тим, щоб обирати найкращих, підтримувати високий рівень надання послуг.

В більшості салонів оцінку здійснюють за двома групами критеріїв: наявність відповідних документів (медичних та про відповідну освіту), та практична одноразова перевірка практичних навичок. Це призводить до того, що частина питань, дуже важливих в роботі в салоні, залишається поза увагою. Більш прискіпливі власники додатково опитують працівника про його первинні знання щодо застосування матеріалів та техніки, які отримує салон, бажають отримати рекомендації з попереднього місця роботи. На наш погляд – цього не достатньо для розуміння дійсної придатності особи до праці в салоні. Тому для оцінки персоналу пропонуємо створити багаторівневу систему, що буде містити: співбесіду, оцінку документальної бази, тестування, практичні завдання. Відмінність від стандарту в наступному. Співбесіда повинна визначити – чи дійсно працівник бажає дотримуватись правил салону,чи охайний він та ін. Це можливо здійснити за допомогою декількох так званих провокативних перевірок – здійснення заздалегідь явних порушень, реакцію на які вивчає керівник (власник). Якщо працівник дозволив порушення та не спитав навіть причин їх здійснення – подальша оцінка недоцільна. Оцінка документів повинна здійснюватись з визначенням їх достовірності та оцінки потенційної якості навчального закладу (його іміджу). Власник салону повинен налагоджувати стосунки з медичним закладом, до якого він може направити працівника за умов, якщо його довідка викликає сумніви. При відмові пройти додаткові обстеження прийом на роботу неприпустимий. Тестування, на нашу думку, повинно складатися з декількох блоків: знання термінології; розуміння дій та прийомів роботи в різних умовах; знання хімічних та інших препаратів та умов їх застосування та категоричної заборони до застосування; знання принципів роботи технічних засобів, що застосовують, та умов заборони на користування ними; знання процесів стерилізації засобів праці; знання прийомів першої медичної допомоги; психологічна придатність до роботи з клієнтами. При відсутності знань з будь-якої групи питань працівника слід відправити на навчання з правом повторного тестування. При другому «провалі» тестування подальша співпраця недоцільна.

Практичні завдання слід проводити в декілька етапів: зі стандартним «клієнтом» (добровольцем) та з проблемним клієнтом (бажано з тим, питання по якій проблемі в тестуванні були помилковими) від початку до поміщення інструментів н стерилізацію. При порушеннях в діях працівника співпраця не можлива.

Такий підхід створить майже ідеальний колектив салону краси.