

Studiu de caz: Managementul resurselor umane la McDonald's

McDonald's a devenit un simbol al SUA. Încă de la începutul înființării sale în 1954, fondatorul Ray Kroc, a creat un imperiu bazându-se pe câteva principii fundamentale concentrate asupra asigurării unei calități de excepție a produselor, indiferent de unde sunt cumpărate acestea. De exemplu, hamburger-ul Big Mac într-un local din Raleigh, North Carolina, va avea exact același gust ca unul cumpărat la Moscova sau la Beijing.

Mc Donald's este de asemenea foarte bine cunoscut pentru serviciile ireproșabile care sunt asigurate clienților cu rapiditate, eficiență, într-o curățenie desăvârșită. Pentru a atinge acești parametri, McDonald's consumă foarte mult timp, pregătindu-și angajații asupra modului în care trebuie să se desfășoare activitatea în vederea menținerii standardului prevăzut.

Chiar dacă McDonald's se bucură de atâta timp de succes, el se confruntă cu schimbările permanente de pe piața muncii. S-a constatat că valul de absolvenți de liceu care doreau să se angajeze a scăzut și de aceea compania s-a reorientat spre persoane mai în vârstă și chiar cu probleme de handicap. În acest fel McDonald's oferă acum locuri de muncă celor cărora le era dificil să găsească în alte întreprinderi. În aceste condiții și compania, și angajații au de câștigat.

Subiecte de analizat

- 1. Cum a fost afectată compania de schimbarea de pe piața muncii?*
- 2. Din moment ce McDonald's a decis să angajeze persoane în vârstă precum și persoane cu handicap, ce probleme de Management al resurselor umane diferite se evidențiază față de angajarea temporară a elevilor de liceu?*