

image not found or type unknown



Материальная мотивация — это эффективный способ поощрения сотрудников к тому, чтобы они стремились к выполнению своих заданий качественно и быстро. Есть два способа мотивации персонала: материальная и нематериальная.

Нематериальная мотивация существует для того, чтобы привлечь сотрудников к работе, при этом их желание трудиться для достижения определенной цели не должно основываться на получении материальной выгоды.

Материальная мотивация — это любое поощрение работы персонала с помощью денег. Этот способ мотивации считается самым эффективным, ведь от дополнительных денег не откажется никто. Но есть свои особенности проведения материальной мотивации персонала.

Существует система материальной мотивации. Это может быть как прямое поощрение сотрудников так и косвенное.

Прямое материальное поощрение — это различные доплаты, например, премия и рост зарплаты.

Косвенная система материальной мотивации — это оплата больничных листов, отпусков, медицинское страхование а также отчисления в пенсионное страхование. В общем: полный соцпакет, который регламентирован государством. К косвенной материальной мотивации можно отнести различные добровольные бенефиты, которые не предписаны нигде, а используются работодателем только на добровольной основе.

Чтобы материальная мотивация приносила свои плоды, следует правильно ее использовать. Для начала можно рассмотреть пример, когда персоналу выплачивают ежемесячную премию, например, от количества продаж. При этом премию получают всегда в один и тот же день. Премия становится ожидаемой и, к тому же, начинает расцениваться как само собой разумеющееся. Чтобы избежать такого отношения персонала к собственной премии, она не должна быть запланированной и установленной в определенном размере. Также не стоит забывать, что материальная мотивация должна быть не чем-то, что начальство постоянно обещает, а чем-то достижимым. Иначе персонал просто перестанет верить в то, что та самая премия однажды будет.

Во многих организациях работодатели неправильно используют систему материальной мотивации. Штрафы и различные санкции применяют намного чаще, чем доплаты и поощрения. Работодатели удивляются, почему у них такая текучка кадров. Все просто. Чем больше наказывается сотрудник, тем меньше шансов на то, что он будет хорошо и качественно работать. При этом не все организации работают таким же образом. В других организациях системе штрафов предпочитают поощрения за хорошее выполнение работы. Если нет результата — нет поощрения. Тот или иной метод материальной мотивации каждый работодатель будет выбирать сам. Найти золотую середину между штрафами и поощрениями порой бывает очень трудно. Работодатели очень часто забывают, что наказание будет эффективным не тогда, когда одному сотруднику не выплатят его премию. Это неверный подход к наказанию. Оно будет эффективным, если оно направлено на оказание определенного психологического воздействия как на одного сотрудника, так и на весь коллектив. При этом наказание также должно в полной мере соответствовать вине сотрудника. Оно должно быть полностью разъяснено.

Рассмотрим, что такое система мотивации персонала в ресторанном бизнесе. Говоря в целом - это поощрение работников, это совокупность мотивов, реализованных потребностей, которые побуждают работника сделать тот или иной поступок.

Нужно помнить, что сотрудник будет хорошо работать в том случае, если удовлетворены его потребности. Чем выше мотивация персонала, тем выше прибыль ресторана. Если человек достигает от работы того, чего хочет - он хорошо будет выполнять свои обязанности. Если же важные потребности работника не удовлетворены, рано или поздно наступит ухудшение качества его работы, а затем и увольнение. Неопытные управленцы нередко своими действиями сами создают демотиваторы для своих подчиненных, вместо того, чтобы выстроить грамотную систему мотивации персонала. На самом деле, формула мотивации работников очень проста, вот ее составляющие:

1. Понимание, что, чем лучше работает наш персонал, тем выше у нас прибыль
2. Осознавание, что, чем лучше удовлетворены потребности каждого работника, тем выше качество выполнения его обязанностей
3. Выяснение потребностей подчиненных, мотивов, которые движут ими в работе
4. Частичное удовлетворение этих потребностей, стремящееся к полному - планирование, организация и контроль мотивационной системы

Что касается последнего пункта - полностью удовлетворить потребности невозможно, они постоянно растут, именно поэтому система мотивации персонала должна расти вместе с ними.

Материальная мотивация работников в ресторанном бизнесе

Это система заработной платы. Она обязательно должна включать в себя:

- оклад, лучше почасовой. Ошибка рестораторов - считать, что официантам и барменам будет достаточно процентов от продаж - фиксированный доход также очень важен, он даст работнику стабильность
- проценты от личных продаж. Эта составляющая позволит персоналу быть заинтересованным в предложении блюд и напитков, а значит, в повышении прибыли заведения. Кроме того, это мотивирует к достижению все новых и новых результатов - ведь все будет зависеть от навыков работника
- чаевые - обязательно личные. Это обеспечит качественное обслуживание гостей, между уровнем сервиса и продажами будет баланс. Не нужно вводить систему "общака", когда чаевые делятся на всех - это не только не сплачивает коллектив, но будет являться демотиватором
- премии - это могут быть как вознаграждения за конкретные личные достижения, например, по итогам внутри-ресторанного конкурса, так и поощрение работников за выполнение плана - проценты от общей выручки

Главное - поощрение работников должно быть нерегулярным, иначе оно потеряет свое значение - к хорошему быстро привыкаешь. Кроме этого, вознаграждения должны быть конкретными и достижимыми. И, разумеется, хвалить нужно публично - это золотое правило грамотного руководителя.