

image not found or type unknown



Наверно каждый руководитель мечтает о том, чтобы его заведение, и в частности персонал, работали как единый механизм. Только благодаря четкой и слаженной работе коллектива, возможно достичь высоких результатов. Но для того чтобы этот «механизм» не распался на отдельные части, необходимо держать его под контролем, не забывая о грамотном стимулировании персонала. Когда человек имеет мотивацию, он настроен на результат, а результат это именно то, к чему стремится каждый руководитель.

Мотивацию можно разделить на два вида: материальную и нематериальную. И одна не может существовать без другой. Все люди разные и, соответственно, потребности у нас тоже разные. Кто-то жаждет денег, а кто-то славы, именно поэтому использовать отдельно лишь материальную/нематериальную мотивацию нецелесообразно. На мой взгляд, на предприятии необходимо в равных частях уделить внимание как одному, так и другому виде стимулирования персонала.

К материальной мотивации относятся деньги, в любом их виде. Это может быть оклад, премия, процент от продаж или даже «чаевые» у официанта. И наверно для большинства людей это и есть самая важная мотивация, ведь мало кто согласится работать чисто «за идею». Оно и понятно, без материального достатка в наше время выжить сложно. Деньги не жизненная необходимость, но средство для выживания. Жилье, транспорт, продукты питания, одежда и минимум развлечений – все это нуждается в оплате, поэтому большинство людей готово работать день и ночь, ради денег. Однако есть и другие люди, для которых, по какой-либо причине, материальное уходит на второй план, и таких людей мотивировать премией уже не получится.

Поговорим о нематериальной мотивации и о том, как ее можно применить в ресторанном бизнесе.

В первую очередь, необходимо создать в заведении комфортную морально-психологическую атмосферу. Наладить дружеские отношения в коллективе. Работа над созданием благоприятной обстановки в коллективе строится с учетом интересов всех сотрудников. Также в этом виде мотивации важную роль играет пример и авторитет руководителя, регулярное проведение корпоративных мероприятий.

Когда человеку комфортно в помещении, среди своих коллег, тогда ему и работается легче, лучше. Появляется стремление выполнить не только объем своей работы, но и помочь своему другу (коллеге). Работа в команде настраивает на правильный лад и помогает достичь лучших результатов.

Немаловажным для сотрудника является внимание со стороны руководства. Оно может проявляться в заботе о работнике, об организации его рабочего места, питании и отдыхе во время перерывов в работе. Эта мотивационная программа обычно реализуется через приобретение новой оргтехники на рабочие места сотрудников, открытие столовой, обустройстве спортивных залов, комнат отдыха. К примеру, официанту, работающему сутками, будет намного удобнее отдохнуть в отдельном помещении, на комфортабельном диване, нежели в подсобке на стульях. Такой отдых поможет человеку прийти в норму и спокойно доработать свою смену, не испытывая стресс после бессонной ночи, и не срываясь на окружающих.

Необходимо помнить, что каждый человек, хоть немного, но тщеславен, и уделяя внимание его персоне, руководитель делает огромный шаг вперед в развитии своего бизнеса. Элементарное «спасибо», порой стимулирует работать лучше, чем любой процент от продаж. Понимая свою значимость в компании, человек ощущает себя частью этого ресторана. Отождествляющий себя с организацией сотрудник положительно оценивает все происходящее в организации и видит в реализации целей ресторана достижение и своих личных целей. Сотрудники болеют за свою организацию, высоко оценивают сам факт работы в ней, отмечают соблюдение принципа справедливости при принятии управленческих решений.

Отождествление интересов работника с интересами предприятия формирует рациональное отношение персонала к своим должностным обязанностям и повышает вовлеченность персонала в трудовую деятельность ресторана.

Еще один наиболее эффективный инструмент мотивации сотрудника — признание его заслуг. Для этого можно использовать устную публичную похвалу, доску почета, знаки отличия и грамоты. В конце месяца можно подвести итоги (критерии устанавливает сам руководитель) и выявить лучшего официанта/повара месяца. Такие знаки внимания замотивируют человека работать еще лучше, дабы не потерять свой статус, или же достичь таких же результатов, как и его коллега. К тому же не стоит забывать, что неоднократно хорошо зарекомендовавший себя сотрудник, может рассчитывать на карьерный рост. Для многих «вырасти» в своем заведении – это тоже отличная мотивация.

Возможность обучения и саморазвития, обозначение перспектив карьерного роста, повышение у сотрудника ощущения собственной значимости путем привлечения к принятию решений, участия в управлении коллективом, делегировании важных полномочий – это еще один шаг навстречу к лучшему результату работы.

Понимание того, какое место сотрудник занимает в жизни ресторана, настраивает его на эффективную работу и зарождает в нем желание работать все лучше и лучше. Энергичные, активные и инициативные работники — залог успеха, поэтому грамотно построенная система стимулирования персонала — важнейшая задача для руководства.