

Современные подходы к мотивации персонала на предприятиях общественного питания

Выполнил:

Гераскина А.В. СТ-177

Научный руководитель:

к.п.н., доцент Ровинская О.В.

Введение

- Система мотивации и стимулирования персонала одна из главных составляющих эффективности управления персоналом, под которым понимается отношение степени достижения целей организации общественного питания и целей сотрудников с определенными затратами на них.
- Актуальность данного вопроса рассматривается на примере передовых ресторанов России, в том числе ресторанов, удостоенных звезды Мишлен.
- В ходе исследования проведен анализ действующих программ, опросы, анкетирования сотрудников предприятия, представлены результаты анкетирования персонала по выявлению потребностей с целью создания наиболее эффективной системы стимулирования сотрудников предприятий общественного питания.

Мотивация персонала в ресторанах – лидерах отрасли, в т.ч. получивших награды рейтинга «Мишлен»



Обучение и тренинги, возможность участвовать в гастрономических активностях, фестивалях и конкурсах

Работа в коллективе профессионалов, под руководством известного шеф-повара



Оплачиваемая стажировка и перспективы карьерного роста

Программа мотивации в сети быстрого питания McDonald's



Собственная платформа для вебинаров со свободным доступом

Ежегодный Конкурс лидеры McDonald's, победители которого могут получить ценные и денежные призы

Гибкий график работы, бесплатное питание

Мотивация персонала в региональной сети мягких ресторанов HR-бренда «Своя компания»



Бонусная программа для сотрудников, яркие корпоративные события

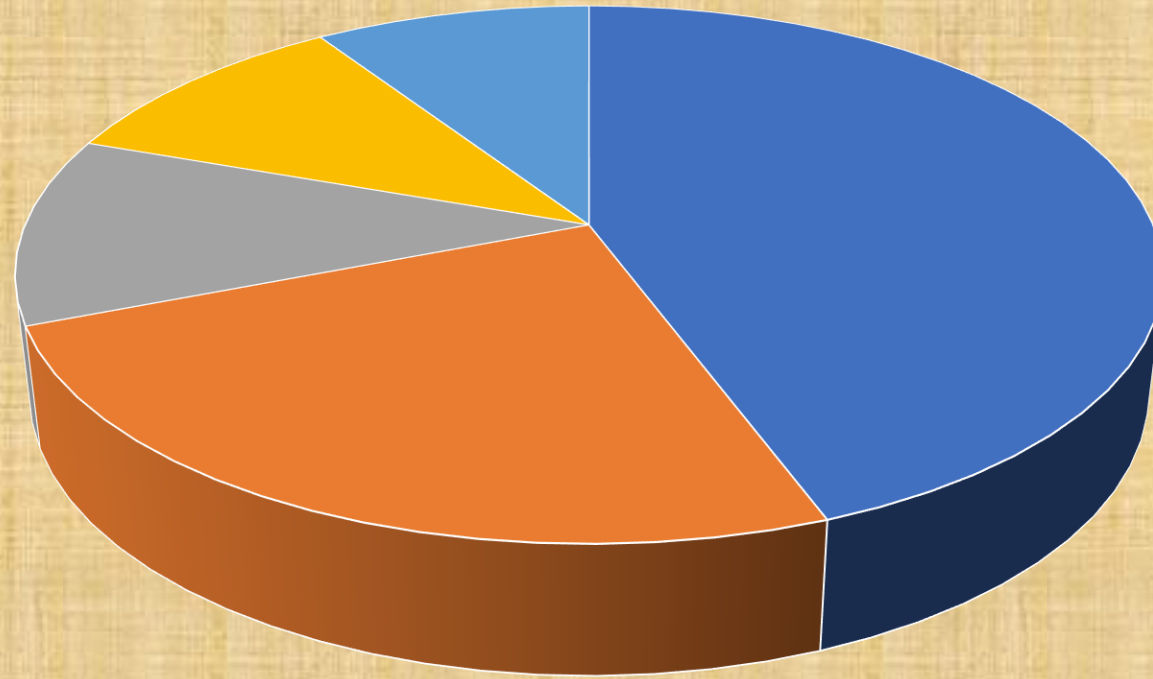
Дегустация новинок из меню

Бесплатная доставка сотрудников домой после смены

Анкета «Что мотивирует в работе в сфере общественного питания?», созданная на основе известной пирамиды потребностей А. Маслоу, основных требований к персоналу по ГОСТ 30524-2013 и популярных факторах мотивации

Мотивирующие факторы	Оценка анкетированного по пятибалльной шкале
Бесплатное питание, гибкий график работы, месторасположение работы.	
Своевременная заработная плата, официальное трудоустройство, новое оборудование, развоз до дома.	
Дружный коллектив, работа в коллективе профессионалов, яркая и насыщенная корпоративная жизнь.	
Бонусная программа для сотрудников, премии в конце месяца за отличную работу.	
Перспективы карьерного роста, возможность получения новых знаний и навыков, через корпоративное обучение и тренинги, достойная заработная плата.	

Результаты анкетирования сотрудников ресторанов на предмет мотивации



- Перспективы карьерного роста, достойная заработная плата
- Бонусная программа для сотрудников и премиальная часть
- Атмосфера в коллективе
- Бесплатное питание, месторасположение ресторана
- Стабильность

Результаты работы на примере Челябинского ресторана китайской кухни:

- «Топ 10 лучших ресторанов Челябинска» по мнению народной премии городского портала «74.RU»
- Ресторан вошел в рейтинг лучших компаний малого и среднего предпринимательства Челябинской области «Территория роста»
- Финалист ресторанной премии «Что где есть в Челябинске» в номинациях «Лучший ресторан с национальной кухней» и «Лучшее фирменное блюдо»

Вывод

Грамотное решение вопроса мотивации персонала позволит минимизировать текучесть кадров, сформировать сплочённый коллектив единомышленников, развить у сотрудников стремление к повышению своих профессиональных навыков и реализовать главную цель бизнеса — увеличение прибыли предприятия общественного питания.