

Цели вознаграждения



Главное в стимулировании труда – это управление поведением работников.

Качества оптимального работника:

- **Целеустремленность** – нацеленность на результат, нужный компании.
- **Дисциплинированность** – сознательное следование нормам, правилам, стандартам.
- **Инициативность** – проявление разумной инициативы и инновационности.

Любая схема мотивации должна создавать оптимального работника с оптимальным типом производственного поведения.

Разработка системы мотивации для сети ресторанов



Особенности:

Стандартизация и унификация объектов

Большое внимание подготовке персонала

Небольшое количество стандартных должностей (специальностей)

Проблемы:

1. Снижение эффективности объектов (ресторанов)
2. Проблемы с клиентоориентированностью персонала
3. Высокая текучка персонала

Особенности СОР в ресторанах:

Официанты:

тарифная ставка + Процент от выручки + Чаевые

Менеджеры:

Тарифная ставка + чаевые от официантов

ИД

Ежемесячная премия ИД как гарантированная часть ЗП

Квартальный бонус от выполнения плана

Модернизация системы мотивации



Принципы системы мотивации

Модель для официантов

Модель для барменов

Модель для менеджеров и директоров

Модели мотивации операционного
персонала

Модель для генерального управляющего

Результаты эксперимента



Статистика ноябрь – март по производительности

Обобщение результатов

Отчет февраль - апрель

Финальный отчет

Вторая модернизация системы мотивации

Проблемы с новой СОР

Дополнения в систему мотивации для директоров

Расчет карьерной таблицы

Дополнения в систему мотивации для менеджеров

Результаты дополнительного эксперимента