

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОБЪЕКТАХ ПИТАНИЯ

Вопросы стимулирования работников остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности организаций.

Поскольку разработка системы стимулов — один из наиболее важных резервов управления организацией, следует помнить, что материальные факторы далеко не всегда выходят на первый план и не могут быть единственной формой вознаграждения за труд. Главное — привлекательность труда, его творческий характер. Вот именно эту привлекательность и следует создавать менеджеру, постоянно обновляя содержание труда каждого подчиненного [1, с. 215].

Стимулирование персонала делится на материальное и нематериальное. К материальному относятся: заработная плата, надбавки, премиальные системы и пр. Нематериальные стимулы очень многообразны и делятся на три группы: социальные, моральные, социально-психологические. Используя их в комплексе, можно добиться высокой эффективности [2, с. 24].

В ходе оценки действующих стимулов труда в кафе «Уют» было выявлено, что существующий механизм стимулирования не является эффективным. Используется повременно-премиальная система оплаты труда, премирование работников не дифференцируется и не отражает вклад каждого в общие результаты деятельности. На сегодняшний день в кафе наблюдаются такие проблемы, как применение недостаточно гибких систем оплаты труда, фактическое отсутствие бонусов, моральных стимулов труда и социально-психологических методов стимулирования.

Для достижения нужного эффекта необходимо изменить сложившуюся систему мотивации персонала путем внедрения новых форм морального и материального поощрения:

- применение гибкой системы оплаты, которая позволит реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельных работников;
- премиальные выплаты (бонусы). Они могут быть как плановыми (ежегодные премии к определенной дате), так и внеплановыми, связанными с результатами работы сотрудника (материальное поощрение ко дню рождения, премии, связанные с получением организацией дополнительной прибыли, и др.);
- применение нематериальных методов поощрения сотрудников (все формы социальных льгот, услуг и преимуществ, предоставляемых

работникам). Инструменты: охрана здоровья, создание условий для отдыха и разгрузки, занятие спортом, забота о работниках, нуждающихся в помощи.

Таким образом, предложенные формы стимулирования в кафе «Уют» будут способствовать активному участию работников в функционировании организации, повышению производительности и качеству труда, так как учитываются желания, потребности и личные цели работников.

Литература

1. Основы менеджмента / под ред. Д. Д. Вачугова. — 2-е изд. — 2014. — С. 215–217.

2. *Статт, Д.* Психология потребителя / Д. Статт. — СПб. : Питер, 2015. — С. 231.

М.В. Козловская
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель Е.Ф. Волонцевич — канд. экон. наук, доцент

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ФОРМАТОВ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА В КРУПНЫХ И СРЕДНИХ ГОРОДАХ (НА ПРИМЕРЕ МИНСКА И ЛИДЫ)

Выбор формата ресторана относится к одному из ключевых факторов успеха в бизнесе. И естественно, Минск является в этом законодателем, предлагая массу заведений на любой вкус, которые хотя и не всегда представлены на достойном уровне, но совершенствуются и развиваются. Казалось бы, подобная тенденция должна наблюдаться и в других городах республики. Однако часто мы наблюдаем иную картину.

Рассмотрим подробнее различия в структуре форматов ресторанного бизнеса на примере Минска и Лиды — среднего по величине города районного подчинения в Гродненской области.

На сегодняшний день в Минске форматы объектов общественного питания приближаются к сбалансированному состоянию. Несмотря на то что некоторые заведения не выдерживают конкуренции и уходят с рынка, любой желающий без проблем найдет свое. Рестораторы стараются удивить посетителей необычными кухнями мира (например, английской, тайской), учитывают пожелания нестандартных клиентов (к примеру, набирают популярность фитобары, а также кафе и рестораны для вегетарианцев).

В Лиде качественная и количественная структура объектов общественного питания также претерпевает некоторые изменения. Заметны следующие тенденции: