



Folyamatos probléma a szakképzett munkaerő hiánya

Négy stratégia a sikeres vendéglátóipari egység fenntartásához.

A jó alkalmazottakat nehéz megtalálni, és még nehezebb megtartani. Már a járvány előtt is problémát jelentett a személyzet toborzása és hosszú távú megtartása. A korlátozások feloldásával világossá vált, hogy sokan egyáltalán nem akarnak visszatérni régi munkahelyükre. Mit kell tenni?

A COVID-19 járvány hatalmas változásokat hozott a vendéglátóiparban. Sok éttermet legalábbis ideiglenesen be kellett zárni, másoknak pedig, amelyek nem juthattak hozzá rövid távú juttatásokhoz és állami támogatásokhoz, meg kellett válniuk az alkalmazottaktól. Az elbocsátottak közül sokan iparágat váltottak, és nem akarnak visszatérni régi munkahelyükre. Hasonlóképpen, néhányan, akik más üzletágba fektettek be, nem szívesen térnek vissza a konyhába.

A COVID-19 így tovább súlyosbította az iparág hatalmas problémáit. Az alacsony bérek hosszú munkaidővel, túlórával, alacsony juttatásokkal és az elismerés hiányával nem ösztönöztek arra, hogy még a járvány előtt is hosszú távra maradjanak az emberek, és hozzájárultak a vendéglátóipari nagy fluktuációjához.

Most, hogy az éttermek újra megnyitottak, a vendéglátóipar kétségbeesetten keres személyzetet. A jó étel, mindenekelőtt a jó kiszolgálás az oka annak, hogy a vendégek egy adott éttermet választanak. A rendelkezésre álló munkaerő korlátozott mennyisége és a szűkös erőforrásokért folytatott erős verseny problémákat okoz sok vendéglátóipari egységnek.

Hogyan lehet túlélni egy olyan piacon, ahol szakemberhiány van?

Először is, néhány jó hír: a helyzet nem reménytelen. Szükség van azonban alternatív stratégiákra, kreatív gondolkodásra, türelemre, időre és sok energiára.

Mik a buktatók?

A vendégek nem szívesen várnak sokat a rendelés felvételére, az ételre vagy a számlára. A kevesebb személyzet azonban szinte biztosan azt jelenti, hogy megnő a várakozási idő. Hiszen kisebb létszámú személyzetnek ugyanannyi vendégre kell felügyelnie. Egy dolgot azonban biztosan nem szabad szem elől veszteni: a jó vendéglátást. Ezért a kevesebb asztal vagy a rövidebb nyitvatartási idő csak korlátozott mértékben jelent megoldást - a működési költségek rövid távú megtakarítását ellensúlyozza a bevétel csökkenése. Ezért meg kell akadályozni a kisebb haszonkulcsot vagy a személyzet fizikai és szellemi határainak elérésekor a még nagyobb létszám változást.

Hogyan tartsa meg az üzletét?

1 Munkavállalói megtartás és képzés

Ameglévő csapat még fontosabb a készség hiányok megléte esetén. Tehát fokozza megtartási és készségfejlesztési erőfeszítéseit. Ez könnyebb és olcsóbb, mint új jelöltet keresni a piacon.

Elemesse, miért gondolkodnak az emberei munkahelyváltáson. A személyzet értékelése bevált eszköz, hogy képet kapjunk a csapat belső működéséről. Vegye komolyan a visszajelzéseket és használja ki a lehetőséget a vállalati kultúra és az alkalmazottak elégedettségének javítására. Gyakran a folytonosság és a tervezési bizonytalanság hiánya aggasztja az embereket.

Ehelyett támaszkodjon a biztos emberekre, és kerülje a nem várt helyzeteket. Vonja be alkalmazottait a döntéshozatali folyamatokba, és biztosítsa az átláthatóságot, az őszinteséget, a megbecsülést és a tiszteletet - ez növeli a lojalitást és csökkenti a fluktuációt.

2 Teljesítmény jutalmazása

A csapata az Ön előnye - ezért vigyázzon az embereire! Kérdezzen az Ön által nyújtott juttatásokról. Gondoljon a születésnapokra és a céges évfordulókra. Rövid távon ez többletköltségnek tűnhet - valójában azonban a toborzás és a képzés sokkal költségesebb. A nyereségmegosztás szintén növelheti a vállalattal való azonosulást.



3 Alternatív ötletek a cserére

Ha üres állásokat szeretne betölteni, válasszon alternatív utakat. Keressen új módszereket az ismert csatornák mellett. A helyi hatóságok, szociális intézmények és egyházak gyakran tudják, ki keres munkát és még motivált is. Talán érdemes megfontolni egy belső ösztönzőrendszert, amely jutalmazza az alkalmazottakat, ha megfelelő jelölteket javasolnak kapcsolatrendszerükben, és őket fel lehet venni. Hívja meg a potenciális alkalmazottakat helyi találkozókra az alkalmazottaival együtt, hogy bemutassa vállalati kultúráját. Vendégeinek is lehetnek ötletei - az asztalnál hagyott, kreatívan megtervezett képeslap a számlával váratlan kapcsolatokat teremthet.

Tudatosság mindenben.

Egy dolog világos - nem lesz könnyű ellensúlyozni a szakképzett munkaerő hiányát. Továbbra is kihívás a jól képzett és motivált alkalmazottak megtartása és megtalálása. De ha követ egy -két tippet, az minden bizonnyal segíti majd a vendéglátóipari egység pozicionálásában a jövőre nézve.

4 Technológia

Használja ki a modern technológia előnyeit mind a szolgáltatási, mind a konyhai folyamatokban. Hatékonysága jelentősen javulni fog, ha vendégei alkalmazás vagy mobilalkalmazatok használatával rendelhetnek. Addig is a kiszolgáló személyzet gondoskodhat a többi vendégről és kiszolgálhatja őket. A hatékonyság növelése érdekében azonban a konyhában is be kell vezetni néhány változást. Ma már vannak olyan konyhai készülékek, amelyek több hagyományos berendezést helyettesítenek. Az iVario esetében például a RATIONAL-nak sikerült az összes edényt, serpenyőt, olajsütőt, rácsot és tésztafőzőt egyetlen készülékre lecserélni. Ez helyet teremt a konyhában, és vonzóbbá teszi a munkakörülményeket. Ugyanakkor a mise en place és a kiszolgálás egyetlen főzőrendszerrel elvégezhető, amely hatékonyabbá teszi a munkafolyamatokat, és így legalább egy kicsit ellensúlyozza a szakképzett munkaerő hiányát.

További információt a rational-online.com oldalon talál. konzultációs időpontot az info-hungary@rational-online.com email címen kérhet.

RATIONAL