

Нина МАКОГОН

Основатель кадрового агентства rabotarestoran.ru, директор информационной политики ФРИО, автор книги «Кого хотят рестораторы? Гид по карьере»

@nmakogon@rabotarestoran.ru



ЧЕЛОВЕК на своем месте

Где найти лучших сотрудников для ресторана

По данным «Интерфакса», в 2019 году рынок общественного питания вырос на 5,1% по сравнению с показателем 2018-го. С каждым годом ресторанный бизнес предлагал все большее количество рабочих мест, что давало надежду сотрудникам на стабильное будущее. Но уже в 2020-м миллионы работников ресторанов в России лишились средств к существованию из-за COVID-19.

Не по своей вине выпавшие из обоймы сотрудники ресторанной индустрии по всей стране изо всех сил пытаются свести концы с концами, и нет никаких гарантий, что они смогут найти работу, поскольку государство в некоторых регионах так и не ослабило ограничения социального дистанцирования.

Но даже если человеку удастся отыскать вакансию, ему придется столкнуться с новыми трудностями. При нынешних экономических условиях высокооплачиваемые специалисты, лишившиеся своих должностей, вынуждены соглашаться на меньший заработок на новых позициях, что-

бы просто иметь средства к существованию.

Казалось бы, идеальная ситуация для работодателя, когда можно выбирать сотрудников и на-

значать им более низкую заработную плату. Однако это не так.

Кейс 1

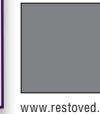
После объявления об открытии ресторанов в июне 2020 года один из столичных рестораторов вновь привлек всю команду к работе. Но уже в первую неделю объявил линейным сотрудникам, что сокращает им заработную плату на 40%. В течение следующих нескольких дней он потерял 95% персонала, и ему предстояло буквально за сутки найти новых работников на гораздо более высокие зарплаты.

И тогда ресторатор воспользовался телеграм-ботом [RabotaRestoranBot](https://t.me/RabotaRestoranBot), который разместил объявление более чем в тридцати закрытых чатах. Отклики пришли в течение часа.

Почему этот кейс сработал? Как и в любой другой отрасли, в интернете есть сайты, куда заинтересованный кандидат пойдет искать работу. Однако выбор ресурса во многом зависит от позиции. Квалифицированный старший менеджер, вероятно, не будет рассматривать вакансии в группах в социальных сетях, а трудолюбивый помощник официанта, скорее всего, не ожидает найти работу на сайтах по трудоустройству для шеф-поваров. Знание правильного места для размещения конкретной вакансии даст более быстрые результаты и неизбежно сэкономит вам деньги.



Нина Макогон.
Кого хотят рестораторы?
Гид по карьере



Существует ряд сайтов по трудоустройству (например, restojob.ru), посвященных сфере гостеприимства, которые могут помочь работодателям и соискателям найти друг друга даже в крупных мегаполисах. Они, конечно, больше подойдут для размещения высокооплачиваемых должностей, таких как шеф-повар, метрдотель или менеджер ресторана. Для поиска официантов и обслуживающего персонала эффективнее сообщества в социальных сетях и мессенджерах.

Кейс 2

Кассир-бариста работает днем в кафе-пекарне. В обед — ярко выраженный пик, большая очередь на кассе. В заведении всегда один продавец-кассир оформлял заказ и сам шел варить кофе. В это время с гостем никто не общался, не осуществлял дополнительные продажи. Посетитель 2–3 минуты видел лишь спину бариста, готовившего напиток. Нередко из пяти человек, стоявших в очереди, двое просто разворачивались и уходили, отчаявшись получить услугу.

И тогда ресторатор с помощью сервиса [GigAnt](https://gigant.ru) (Uber линейного part-time-персонала) решил открыть в обеденное время дополнительную кассу со вспомогательным кассиром-бариста. Это нововведение позволило разгрузить очередь, увеличить пропускную способность точки вдвое, что ускорило отдачу заказов и сократило количество гостей, ушедших без покупки. Одним словом, повысило клиентский опыт.

Ваши сотрудники

Никогда не стоит забывать о стандартных методах, которые помогут найти сотрудников в ваш ресторан. Наиболее эффективный способ начать поиск новых кадров — поговорить с людьми, которые лучше других знают ваш бизнес. И это не кто иной, как нынешние сотрудники. У них уже сформировал-

ся правильный взгляд на то, что нужно для успешной работы с вами. На самом деле они так же сильно заинтересованы в вашем решении, как и вы. Ведь именно им придется работать с тем человеком, которого вы принимаете на работу. Поэтому члены вашей команды искренне заинтересованы в поиске достойного кандидата.

Однако речь идет не просто о том, чтобы найти кого-то, кто хорошо поладит с вашими сотрудниками. Необходимо, чтобы новый член коллектива выдержал бы свою часть нагрузки и не нарушил ход рабочего процесса. Вашим нынешним сотрудникам важно, чтобы рабочая смена проходила гладко, и это для них — отличный стимул помочь вам найти нужного человека для открытой вакансии среди своих друзей и знакомых.

Не менее весомый аргумент — материальный. Многие владельцы ресторанов предлагают небольшое поощрение сотрудникам, которые приводят соискателей. Конечно, кандидат должен быть квалифицированным и оставаться на позиции в течение определенного времени. Такие условия позволяют избежать любого злоупотребления системой и мотивируют ваш персонал к поиску надежных кандидатов.

Ваши гости

Помимо сотрудников, никто не знает ваш бренд так же хорошо, как преданные гости. Разумеется, не нужно ходить от стола к столу и спрашивать посетителей, знают ли они кого-нибудь, кто ищет работу. Существуют более подходящие способы донести информацию до гостей.

Вы можете распечатать различные баннеры, чтобы известить посетителей, что вы находитесь в поиске новых сотрудников. Но будьте осторожны, формулируя текст промо. Распространенное объявление «Требуется работник» на двери заведения может показаться безобидным, но оно говорит вашим потенциальным гостям, что у вас не хватает персонала и качество ваших услуг снизилось.

Вместо этого подумайте о более позитивном подходе. Например, разместите тейбл-тенгты с дружелюбным

призывом «Присоединяйтесь к нашей команде!», а затем перечислите некоторые преимущества работы в компании. Позитив фокусируется гораздо больше на том, что вы можете предложить потенциальному сотруднику, а не демонстрирует насущную потребность. Таким образом вы повышаете заинтересованность среди ваших гостей.

Колледжи, ярмарки вакансий и центры труда

Многие учреждения, такие как кулинарные колледжи, созданы, чтобы помогать своим студентам в трудоустройстве по мере того, как они завершают программу обучения. И в наши дни, когда поваров не хватает, обращение непосредственно к источнику новых необузданных талантов — прекрасная возможность как для вас, так и для нового поколения молодых поваров.

Вы также можете привлечь студентов на неполный рабочий день. Они с удовольствием станут выполнять работу, которая не требует наличия штатного сотрудника.

На ярмарке вакансий вы вряд ли найдете кого-то с достаточным опытом, чтобы возглавить вашу кухню. Но для более крупных заведений, в которых работают несколько помощников и су-шефов, поиск таких кандидатов — отличный вариант.

Полезной для вас будет также ссылка на общероссийскую базу резюме <https://trudvsem.ru/>

Развитие сотрудников

Найдите время, чтобы поделиться знаниями о своем бизнесе, если это интересует конкретного сотрудника. Если вам повезет, вы сможете готовить членов своей команды к продвижению по службе, сокращать текучесть кадров и сводить к минимуму необходимость нанимать новый, более высококвалифицированный персонал.

И не забывайте о самом ценном ресурсе — о себе. Будьте готовы рассказать о своем ресторане и определите, почему талантливый человек должен захотеть работать на вас. Помните: прием на работу начинается с вас. **РВ**

