

КАК ПРОЗНАТЬ ТОВАРОВ = И ЗАГОТОВИТЬ САМОМУ

Ты Товар и не нет?
Моя Мамка всегда
подрывает это благо
готовит!

2018г.

КАК-ВТО
ДОСТАЛ
МЕНЯ!!!

Все обязательно
снизилась # на
подарок Хезему
но 2018г.р.

Ты потому гол
но отдалась
у тебя все.
но один
Баккет
и то сто
лов в зоне
Еще по-
суду не
забыл полить за собой

Зарплата
но как не
будет! Во
работа-
ега глюк.

Вон гости даже перестали
ходить в наш ресторан,
зарплату надо заслужить
Видишь вот это благо из Инс-
тарамы? Сделай мне такое же!

автор Марк Пляскин

Во впрочем ищите сами дождя дождя

Отец и
руки сд пару
месяцев!
А потом пос-
мет три, ка-
кой зарплата
Ты достал!

Ребята
в этом
новом год
работает
31 декабря.
после этого
зарплата и
аванс будет 10 января.
на обед для персо-
нала в сварить ка-
кую рисовую
мо пров
кой и лу.
ков. бьер.
Фран
о вас и
ростей!



12+

Марк Вячеславович Пляскин

Как прогнать поваров и готовить самому

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=34328833

SelfPub; 2018

ISBN 978-5-532-12157-7

Аннотация

Для того, кто не любит воду на 500 страниц, кому нужна информация и кто не боится услышать правду в лицо! Ваши повара всем составом не вышли на работу? Новые стажеры уходят через один месяц? Бывшие сотрудники никогда не здороваются с вами? Эта книга о том, как снизить текучку среди поваров и официантов вашего заведения. Книга поможет собственникам, директорам и шеф-поварам снизить количество увольнений в ресторане. При условии соблюдения хотя бы нескольких рекомендаций.

Содержание

Предисловие	4
Об авторе	6
Глава 1	7
Глава 2	10
Конец ознакомительного фрагмента.	13

Предисловие

Ваши повара всем составом не вышли на работу?

Новые повара уходят через месяц работы?

Бывшие повара никогда не здороваются с вами?

Друзья, рад представить вам свою первую книгу для рестораторов.

Эта книга не из разряда «много букв». Тут все кратко, по делу, без тысячи слов и междометий. Воды не будет. Эта книга о том, как снизить текучку среди поваров и официантов вашего заведения.

О самых, и не очень, распространенных ошибках.

Идея книги возникла после нескольких лет общения с владельцами действующих ресторанов, кафе, доставок, а также желающих открыть свой бизнес в общепите. И каждый раз я слышал одно и то же. Абсолютно одинаковые ошибки, проблемы, ситуации. С разными людьми, в разных заведениях и даже географически разбросанных по разным уголкам нашей, и не только нашей, страны. Я и сам сталкивался с аналогичными ситуациями, когда открывал свое первое кафе.

Книга поможет собственникам, управляющим, а также желающим открыть свой ресторан.

Не могу утверждать, что она решит все ваши проблемы с поварами, но, если следовать честно хотя бы нескольким методам, описанным в этой книге и делать это ежедневно и

контролируемо, то результаты будут.

Главное, всегда, как и в любом бизнесе и в жизни – быть честным самим с собой и задавать себе вопросы: а все ли я сделал для того, чего хочу достичь? Что необходимо сделать для того, чтобы этого достичь?

PS: Рекомендую после прочтения каждой главы составлять свой список «Да, было»\»Нет, не было» и «Что я буду делать теперь». Можете делать эти записи прямо в книге. Этим вы ее не испортите, и потом сможете, когда-нибудь сравнить ваши «До\После»

Желаю Удачи!

Приятного чтения

Об авторе

Меня зовут Пляскин Марк. Я шеф-повар и консультант в ресторанном бизнесе. В сфере общественного питания с 2009 года. Тружусь в ней и в настоящее время. Работаю по всей нашей стране и ближнему зарубежью.

Специализируюсь на разработке блюд китайской и паназиатской кухни, на открытии заведений и на выведении ресторанов из кризиса.

Еще немного о себя: занимаюсь продвижением ресторанов и доставок еды, провожу аудит заведения и аудит меню, что позволяет обнаружить сильные стороны и зоны роста. Снижаю себестоимость и повышаю чистую прибыль для собственника.

Также я провожу анализ ресторана, который вы хотите купить и говорю свое мнение и рекомендации об этой сделке, что позволяет исключить покупку «кота в мешке».

Больше информации и отзывов обо мне есть на моем сайте markchef.ru

Мой инстаграм: [@markchef888](https://www.instagram.com/markchef888)

Моя почта markchef@yandex.ru

Глава 1

Первая встреча

Почему первый разговор с будущим сотрудником очень важен? Кандидат, уже в первые минуты собеседования, может понять, что ему здесь не нравится. Окончательно эти мысли оформятся в действие только через несколько дней стажировки у вас. В самые первые дни его будут удерживать от ухода другие факторы – любопытство, озвученные условия, желание устроиться в новую компанию и так далее.

Человек должен понять, на подсознательном уровне, что из себя представляет компания, насколько профессиональный персонал в ней работает. Насколько точно соблюдаются все временные рамки. Насколько внимательно отнеслись к человеку и донесли до него предварительную информацию – по стажировке, по уровню заработной платы, по будущим аттестациям. Небольшая, но точечная презентация компании, в которой открывается прежде всего значимость и возможности работы для данного человека и для данной должности. Возможно, это упоминание о сети ресторанов и о разностороннем опыте, о стажировках для лучших поваров в других ресторанах сети. Это упоминание о возможностях профессионального роста, командировках, обучении, направлении на полезные курсы.

Обязательная экскурсия по компании, знакомство с персоналом, с цехами и общими процессами. Вовлечение в компанию уже на этом уровне. Показать важность каждой должности в системе – обязательный момент!

Возможности бывают разные. Вы и ваши менеджеры могут быть ограничены по времени. Часто, первичное собеседование – это просто «заполните анкету, мы вам перезвоним!» Первая личная встреча – это уже огромное достижение! (спросите у менеджеров по рекламе) Воспользуйтесь этим шансом полностью и сделайте все от вас зависящее, чтобы люди видели ваше внимание

Обязательно проговорите с кандидатом его анкету, задайте нужные вопросы по прошлым местам работы. Сделайте себе пометки на анкете, которые помогут в будущем быстрее найти кандидата или понять какая стадия общения следующая (какие вопросы еще хотели задать, но не успели и так далее).

Я считаю, что самый ценный ресурс сейчас, это время. Кандидат потратил свое время, возможно, он специально взял выходной, приехал с другого конца города с пересадками. Покажите ему с первого дня важность его времени. Нужен полезный обмен. Человек дает информацию о себе, дайте ему полную и нужную информацию о будущем месте работы.

Будьте дружелюбными, но не фамильярными. Если у вас в штате нет опытного хедхантера или кадровика, пусть собе-

седования проводит опытный человек. Опытный – тот, который понимает и видит данную должность сверху. Тот, кто понимает людей и тот, кто понимает общепит.

Если вы не успеваете, директор занят, менеджеры тоже – никогда не доверяйте проводить первичное собеседование линейному персоналу или администраторам. Это не их уровень. Часто в наших ресторанах собеседования могут доверить старшему официанту или менеджеру, который сам еще вчера был официантом. Су-шеф с опытом может переговорить с поваром или помощником, но будет лучше, если поговорит шеф-повар или директор.

Для собеседований и коммуникаций с людьми нужен человек, который понимает смысл вопросов, смысл ответов, интонации. Который беседовал уже не один десяток людей, и эти люди продолжают работать в компании.

Глава 2

Стажировка и введение в компанию

Всегда в начале работы ведите сотрудников за руку. Не важно, линейный повар или опытный менеджер пришел к вам на стажировку. Сделайте старт правильным, не давайте ему плыть по течению. Разумеется – вести за руку не буквально.

Собеседование краткое по всем должностным обязанностям и инструкциям. Собеседование от руководителя/директора. Также более детальное собеседование по непосредственным обязанностям и правилам – от начальника тренера

Первые дни сотрудника в компании, как и первые дни в отношениях – самые важные.

Человек никогда не должен быть предоставлен самому себе.

Для этого у вас всегда должен быть план "первого дня", составленный с шеф-поваром.

После первого дня стажировки, обязательно один на один нужно провести собеседование с кандидатом. Это должен сделать шеф-повар, су-шеф, директор. Нужно спросить, что делал повар сегодня. Пусть расскажет детально. На каких станциях он стоял, какие заготовки/ блюда помогал делать или делал сам. Какие процессы сегодня ему показывали и в

каких он участвовал.

Помимо плана первого дня, должен быть план стажировки. В плане прописано на каких станциях должен поработать стажер, сколько времени. Кто-то должен оценить его работу и поставить подпись о выполнении части плана стажировки.

План прохождения стажировки рассчитан для стажера на 7 рабочих дней. В эти дни стажера и его работу, исполняемые задания, проведенные работы и мастер-классы для стажера контролирует наставник. Каждый день он начинает день со стажером, наблюдает и помогает ему в течение дня и проводит закрытие дня стажера. Это короткое собеседование о результатах дня, о приготовленных заготовках, блюдах. О процессах, которыми занимался стажер.

В плане стажировки тренер или человек, исполняющий обязанности тренера, делает отметки о прохождении. Это знакомство с чек-листами (заготовки, открытие цеха и так далее).

Обязательно уделяется время штатному расписанию. Кто и как работает, по какому графику. Какие правила относительно подмен, невыхода на работу. Кто на какой должности работает, как можно переходить на другую должность и можно ли.

Обязательно. Начиная новый день, проговаривать пройденные блюда со стажером повара. Пусть он повторяет вам блюда и заготовки, которые готовил в прошлые дни, описывает технологический процесс, нарезку, вкус блюда.

После прохождения стажировки, по плану стажировки, повара нужно ознакомить с правилами внутреннего распорядка, с системой санкций и бонусов компании, с системой начисления заработной платы. Нужно убедиться в том, что человек действительно понял, какую зарплату он будет получать, как она рассчитывается и фиксируется, кто за этим следит и на основании каких данных (лэйбор кост, отпечатки пальцев и т.д.) происходит расчет рабочих часов.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.